

Universidade de Brasília
Faculdade de Comunicação

CAMILLA BRAGA BARROS

O impacto da cultura organizacional nas relações de trabalho e na construção de
identidades: um estudo sobre as mulheres do serviço de limpeza da
Universidade de Brasília.

Brasília

2014

Universidade de Brasília
Faculdade de Comunicação

CAMILLA BRAGA BARROS

O impacto da cultura organizacional nas relações de trabalho e na construção de identidades: Um estudo sobre as mulheres do serviço de limpeza da Universidade de Brasília.

Monografia apresentada à Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Comunicação Social com habilitação em Comunicação Organizacional.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Liziane Soares Guazina.

Brasília
2014

CAMILLA BRAGA BARROS

O impacto da cultura organizacional nas relações de trabalho e na construção de identidades: Um estudo com as mulheres do serviço de limpeza da Universidade de Brasília.

Monografia apresentada à Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Comunicação Social com habilitação em Comunicação Organizacional. Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Liziane Soares Guazina

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Liziane Soares Guazina
Orientadora

Prof^ª. Dr^ª. Fernanda Casagrande Martinelli
Membro

Prof^ª. Dr^ª. Elen Geraldês
Membro

Prof. Dr. Samuel Pantoja Lima
Suplente

Dedico este trabalho a minha avó Maria Dária Barros e as minhas tias Fátima Barros e Mara Barros que são mulheres trabalhadoras, e que um dia já trabalharam em uma equipe de limpeza.

Dedico também a todos trabalhadores e trabalhadoras que sobrevivem a toda forma de opressão no trabalho para manterem-se de pé e não perderem sua dignidade.

“Perder pode significar o exercício de liberdade de escolha, ainda que as liberdades não sejam absolutas, nem permanentes para ninguém. É preciso lutar por elas. Decidir implica na possibilidade de perder. Não decidir também. O problema-chave está na natureza da perda; quando perder não é uma opção, mas uma imposição de poder do outro ou das circunstâncias. [...] E, mesmo assim, é necessário que nos sobre a força criativa de seguir adiante. Algo que mantenha o entusiasmo, mesmo que ínfimo, para enfrentar as novas formas de perda. Que nos resgate da obsessão quase religiosa por sucesso e certezas, e nos leve a uma experiência de vida mais atenta ao básico: o direito humano de viver bem”.

Liziane Guazina, Revista Encontro Brasília, outubro de 2013.

“Um homem se humilha se castram seus sonhos. Seu sonho é sua vida e vida é trabalho. E sem o seu trabalho um homem não tem honra. E sem a sua honra se morre se mata”.

Gonzaguinha

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus.

Aos meus pais por me apoiarem.

À Liziane Guazina minha orientadora-motivadora de alma vasta.

Agradeço às trabalhadoras e toda equipe do serviço de limpeza da Ala Norte da Universidade de Brasília por me receberem e colaborarem com meu trabalho.

Aos amigos e meu amor por brilharem em minha vida.

Ao meu anjo da guarda.

Ao inventor da música e de todas as artes que me movem e me estimulam.

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo fazer um mapeamento da cultura organizacional, de seus impactos nas relações de trabalho e na construção de identidade de um grupo específico na Universidade de Brasília: as mulheres que trabalham como terceirizadas no serviço de limpeza. Do ponto de vista teórico, explora-se os conceitos de cultura e comunicação organizacional, feminização do trabalho, terceirização e precarização das relações de trabalho, além da discussão da construção de identidade no ambiente de trabalho. Do ponto de vista metodológico, utilizou-se como referencial e inspiração a etnografia e observação. Realizou-se um acompanhamento da rotina de trabalho no ambiente de limpeza durante seis dias, entre o final de outubro e começo do mês de novembro do ano de 2013. Com esta observação, levantaram-se as relações de poder e hierarquia, divisão de trabalho e as práticas da rotina que constituem a cultura organizacional do grupo de trabalho. Por fim, constatou-se que a cultura organizacional é também impactada por essas relações de trabalho e de identidade; percebeu-se que estas mulheres têm suas relações de trabalho precarizadas e sofrem consequências negativas com a perda de seus direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Cultura; Identidade; Gênero; UnB; Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to map the organizational culture, its impact on labor relations and the identity building of a particular group at the University of Brasilia: women who work on outsourced cleaning services. From the theoretical point of view, were explored concepts of organizational and communication culture, the feminization of labor, outsourcing and bad conditions of labor relations. Were included discussions about building identities in the workplace of cleaning service. From the methodological side, ethnography and observation were used as a reference and inspiration. An observation of cleaning routine happened during six days, between late October and early November 2013. With this observation, were brought up relations of power and hierarchy, labor division and the practices that constitute the organizational culture of the working group. Finally, it was found out that organizational culture is also impacted by these working relations and identity; it was realized that these women have their working relations compromised and they suffer negative consequences from the loss of their labor rights.

Keywords: Culture; Identity; Gender;UNB; Work.

LISTA DE GRÁFICOS, QUADROS E FIGURAS

Gráfico 1- Distribuição da população ocupada	18
Figura 1- A rotina de trabalho da equipe da Zeladoria da Ala Norte.	30
Figura 2- Fluxograma da cultura organizacional	82
Quadro 1- O perfil das Informantes	55
Quadro 2 - Quadro dos níveis culturais.....	80

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
Feminização do mercado de trabalho	13
CAPÍTULO 1 - COMUNICAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL NO SERVIÇO DE LIMPEZA DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA.	22
CAPÍTULO 2 - RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADE... ..	32
2.1. Terceirização do trabalho	32
2.2. Legislação Específica	34
2.2.1. Posicionamento da Fundação Universidade de Brasília	36
2.3. Precarização no Trabalho	38
2.4. Identidade nas Relações de Trabalho: Fragmentação e Gênero	42
CAPÍTULO 3- APONTAMENTOS METODOLÓGICOS	50
3.1. Métodos usados na pesquisa de campo	50
3.2. Etapas da pesquisa e levantamento de dados	52
3.3. As Informantes	54
3.4. Perguntas da pesquisa	56
CAPÍTULO 4 – PESQUISA DE CAMPO: OBSERVAÇÃO NA ROTINA DE TRABALHO DAS TRABALHADORAS DO SERVIÇO DE LIMPEZA.	59
4.1. Observações	59
4.1.1. 1º dia de observação: o possível despejo e a reunião - 14/10/2013- 08h00.....	59
4.1.2. Lavagem de Banheiros da ala norte- 14/10/2013	62
Análise 1	63
4.1.3. 2ºdia de observação- Departamento de Economia- 15/10/2013- 08h20.	64
Análise 2	66
4.1.4. 3ºdia de observação-Departamento de Sociologia e Antropologia dia 22/10/2013 08h30.	68
Análise 3	70
4.1.4. 4º dia de observação- Equipe: Varrição de Anfiteatros e da Arquitetura, 12h. 30/11/2013- Quatro Informantes não identificadas.....	71
Análise 4	72
4.1.5. 5º dia de observação- Horário de almoço, 11h, 7/11/2013.....	72
Análise 5	74
4.1.6. 6º dia de observação-Acompanhar a equipe de lavagem do Departamento de Línguas Estrangeiras e Tradução.....	75

Análise 6	77
CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
REFERÊNCIAS	84
Anexos.....	92

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa se constitui em um estudo realizado com mulheres trabalhadoras do serviço de limpeza da Universidade de Brasília. Para tanto, observou-se as trabalhadoras em suas rotinas diárias de limpeza, em determinados setores, para que fosse possível compreender como se constitui a cultura organizacional deste grupo. A partir daí, percebeu-se como a cultura organizacional específica impacta em suas relações de trabalho e na construção de suas identidades como mulheres trabalhadoras. A observação aconteceu durante seis dias dos meses de outubro e novembro do ano de 2013.

Ao final, este estudo visa contribuir para a análise da cultura e da comunicação organizacional em um ambiente de trabalho composto por mão-de-obra pouco valorizada e reconhecida socialmente. Além disso, visa também problematizar as relações entre a terceirização de contratos de trabalho e a inserção das mulheres no mercado.

A partir do conteúdo teórico, pôde-se identificar como se estabelecem as relações e práticas culturais na rotina diária de trabalho do grupo escolhido, com base em uma observação de inspiração etnográfica. Durante a observação, foi possível analisar os papéis sociais atribuídos e incorporados a partir do relato das próprias trabalhadoras – como elas se reconhecem no trabalho e como elas acreditam que são reconhecidas.

O mapeamento da cultura organizacional foi essencial para identificar como se configura a construção de identidade desta equipe de limpeza. Marchiori (2009) mostra que é necessário conhecer a cultura organizacional para se compreender a constituição de significados e a interação social dos trabalhadores da organização que se pretende estudar:

Assim, é preciso haver construção de significado – comunicação – para que haja cultura nas organizações. O objetivo maior de uma descrição da cultura é resolver, representar e, contextualmente, explicar os significados que os seres humanos criam para si próprios por meio da interação social. (MARCHIORI, 2006b, p. 82 apud MARCHIORI, 2009, p. 304).

Nessa pesquisa, pôde-se perceber quão abstrata e, ao mesmo tempo perceptível, é a cultura organizacional, e de que maneira esta cultura se constrói e se reconstrói na rotina diária do grupo de trabalhadoras. O olhar de estudante observadora teve como foco esse grupo

de mulheres que passa muitas vezes despercebido no ambiente acadêmico. As mulheres trabalhadoras da limpeza compõem o cenário social e acadêmico da Universidade de Brasília, mas, ao mesmo tempo, não pertencem a ele, como os professores, alunos e servidores públicos. Segundo as teorias de representações sociais estabelecidas por Goffman (1985) as trabalhadoras atuam em papéis discrepantes de não-pessoa, dando suporte com seus serviços de limpeza sem grande reconhecimento ou visibilidade social.

De acordo com levantamento exploratório de dados, que será detalhado nos capítulos seguintes, todas possuíam nível fundamental de escolaridade, porém, somente duas mulheres entrevistadas tiveram contato com o nível superior. Com a pesquisa, foi possível observar para além da relação de prestação de serviços no qual estas mulheres estão inseridas, e perceber as trocas e interações entre elas para conhecer os contextos da rotina de trabalho e um pouco de suas histórias de vida, realidades de moradia, situação financeira, entre outros.

Consequentemente, rompeu-se a barreira do “desconhecido”, isto é, houve uma aproximação entre realidades próximas e, ao mesmo tempo, distantes; a interação entre quem vai à Universidade para cuidar da limpeza e da manutenção e entre quem vai para Universidade para estudar e produzir conteúdo intelectual reconhecido por seus pares como tal.

Em relação à escolha do tema, primeiramente havia o interesse em estudar a cultura brasileira dentro da cultura organizacional. Posteriormente, com a necessidade de um recorte de pesquisa, chegou-se a temática das relações de trabalho, que incluísse questões de gênero, tendo a cultura organizacional ainda como centro da discussão e de análise. Assim, definiu-se como objeto de estudo um grupo de trabalhadoras dentro da Universidade. Esta escolha fundamentou-se, prioritariamente, na perspectiva de aproximar a reflexão intelectual à realidade universitária.

No levantamento exploratório inicial, surgiram questionamentos como: “Com que frequência as trabalhadoras limpam as salas, corredores e banheiros?”; “Como se dividem?”; “Qual a hierarquia estabelecida entre a reitoria e a equipe de limpeza?”; “Existe cultura organizacional no grupo de trabalhadoras do serviço de limpeza?”; “Este é um conceito que se aplica apenas às grandes corporações?”; “Esse é um grupo de trabalhadoras que está realmente próximo à realidade universitária estudantil?”; “Como elas estão inseridas e se situam no ambiente universitário?”; “Este é um grupo considerado visível socialmente?”. Estas perguntas nortearam os passos iniciais para o desenvolvimento do presente estudo.

Para a fundamentação teórica da pesquisa, foi escolhida uma bibliografia que aprofundasse o estudo da comunicação e da cultura organizacional, tendo como principais autoras: Maria Tereza Leme Fleury, Maria Ester de Freitas, Marlene Regina Marchiori e Maria Schuler, Margarida Maria Krohling Kunsch e o autor Ernest Shein. Outros autores também serão relevantes, especialmente, para a discussão da construção de identidade e representações na vida social: Erving Goffman, Stuart Hall e Kathryn Woodward.

Por outro lado, como o vínculo de trabalho existente entre as mulheres do serviço de limpeza e a Universidade de Brasília é o de terceirização de contratos, foram incluídos estudos relativos às relações trabalho e de gênero. Entre os autores e autoras utilizados como referência, estão: Maria da Graça Druck, Tânia Franco, Paula Regina Pereira Marcelino, Jorge Francisco Ferreira Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante.

Este estudo tem como referência e inspiração dois trabalhos acadêmicos: o primeiro é um artigo de autoria da mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia, Elaine Silva de Sousa, intitulado “A Maquiagem do trabalho formal: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor limpeza na Universidade Federal da Bahia”¹, apresentado em 2010 no III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas, realizado na cidade de Goiânia. A segunda referência é o artigo de Marjorie Nogueira Chaves, intitulado “Terceirização dos serviços de limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho”² e apresentado no II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdade, realizado em Brasília, Distrito Federal, no ano de 2014.

A partir dessas referências, definiu-se não somente o objeto de estudo, mas também seus objetivos. O objetivo principal é mapear a cultura organizacional e identificar seus impactos nas relações de trabalho e na construção de identidade do grupo de trabalhadoras do serviço de limpeza da Universidade de Brasília. Os objetivos secundários são levantar o perfil

¹ SOUZA, Elaine Silva de. **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia.** In: III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas. Goiânia, GO, 15 a 17 de Setembro de 2010. Disponível em: <http://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/uploads/245/original_ELAINE.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2014.

² CHAVES, Marjorie Nogueira. **Terceirização Dos Serviços De Limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho.** In: II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades, Brasília, 7 a 9 de maio de 2014. Disponível em: <http://www.sndd2014.eventos.dype.com.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=744&impressao>. Acesso em 05 mai. 2014.

dessas mulheres; descobrir por que trabalham nesse tipo de ocupação com as condições da terceirização; como estabelecem as interações entre elas e a Universidade; encontrar as relações de hierarquia e poder, a partir do olhar da Comunicação e da Cultura Organizacional.

A metodologia escolhida para mapear a cultura organizacional e a rotina de trabalho dessas mulheres, como já mencionado, baseou-se em métodos e técnicas de pesquisa qualitativa como a etnografia e a observação. Os dados da pesquisa de campo foram obtidos a partir da observação e da realização de entrevistas. A inspiração etnográfica foi escolhida por permitir ao pesquisador introduzir-se e aprofundar-se na realidade vivida pelo objeto de estudo (ANGROSINO, 2009, p.20). O autor descreve:

Etnografia significa literalmente a descrição de um povo. É importante entender que a etnografia lida com gente no sentido coletivo da palavra, e não com indivíduos. Assim sendo, é uma maneira de estudar pessoas em grupos organizados, duradouros que podem ser chamados de comunidades ou sociedades (Angrosino, 2009, p.16).

A orientação teórica inspiradora deste estudo foi o Interacionismo simbólico e os estudos de vertente culturalista. De acordo com Angrosino (2009: 20), “a pesquisa de campo etnográfica, na tradição interacionista, busca desvelar os significados que os atores sociais atribuem às suas ações”. Por outro lado, ainda, segundo o autor (2009:28), os estudos culturais são um campo de pesquisa que examina como a vida das pessoas é moldada por estruturas repassadas, historicamente de geração a geração.

É importante ressaltar que a perspectiva teórica adotada aqui não exclui outras possibilidades de abordagem do tema. Porém, considera-se como um caminho que permite compreender os significados construídos pelo próprio objeto de pesquisa, assim como também as interações sociais – mutáveis e renováveis - que ocorrem entre as mulheres e outros grupos sociais. Atrelado às questões culturais estão também as de gênero que influenciam na construção da cultura e da identidade de uma organização.

Feminização do mercado de trabalho

A justificativa do recorte desta pesquisa surge da percepção de que o número de mulheres no mercado de trabalho aumenta gradativamente, assim como a luta e a conquista por mais direitos e igualdade na divisão sexual de trabalho. Oliveira (2013) usa um conceito de feminização do mercado de trabalho que designa justamente esse aumento gradual de

mulheres e uma diminuição ou estagnação masculina no mundo do trabalho (HIRATA, 2009, apud, OLIVEIRA, 2013, p.141).

A igualdade de gênero em tarefas, funções e, principalmente, de reconhecimento no mercado de trabalho ainda não é prática corrente. Mesmo com mulheres ocupando mais cargos de chefia, estudando e se especializando mais tecnicamente e cientificamente, há diferenças de salário e menos reconhecimento social para elas. De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal³ (PED-DF), realizada no período de 2011 a 2012 pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados – Seade e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, as mulheres brasileiras e mais especificamente no Distrito Federal “ainda enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, uma vez que ainda representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem menores rendimentos do que os homens” (PED-DF, 2013, p.1)⁴.

Ainda segundo a pesquisa PED-DF:

O aumento de pessoas desempregadas foi superior entre as mulheres, incrementando a desigualdade de acesso ao mercado de trabalho por sexo no Distrito Federal. As mulheres seguiram sendo minoria entre os ocupados (46,9%) e maioria entre os desempregados (59,6%)”. Houve em 2012, no mercado laboral uma relativa estabilidade na força de trabalho feminina (62,8%). Contudo “nesse ano, a incorporação feminina à PEA⁵ manteve-se relativamente estável (56,7%), enquanto que houve aumento para a masculina (de 69,3%, em 2011, para 69,9% em 2012) (IDEM).

A desigualdade no mercado de trabalho ainda é visível e os dados de pesquisas nacionais reforçam esta estatística. “Isto significa que as mulheres continuam em menor proporção entre os trabalhadores ocupados e ainda são a maioria das pessoas desempregadas em todas as sete regiões que abrangem o Sistema PED” (PED-MET, 2013, p.5)⁶.

³ Essa pesquisa, que contou com o apoio do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e com o Fundo do Amparo ao Trabalhador – FAT. Foram realizadas pesquisas de Emprego e Desemprego no Distrito Federal e nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Fortaleza, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo.

⁴Disponível em: <www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulherbsb.pdf>. Acesso em 3 mai. 2014

⁵ População economicamente ativa.

⁶ Pesquisa de Emprego e Desemprego nas regiões Metropolitanas (PED-MET). Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2Fanaliseped%2F2013%2F2013pedmulhermet.pdf&ei=_-eWU7v1EMTgsATm64LQCg&usg=AFQjCNF6qVO6XcfrBo1iSiw4jkyWCVQ&sig2=X4aWIDH4Hsbw4IIH W4BLg> Acesso em: www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulherbsb.pdf. Acesso em 3 mai. 2014.

A divisão sexual do trabalho tem sido discutida em estudos acadêmicos, na mídia e em pesquisas sociais. Novos perfis de trabalhadoras brasileiras apontam uma nova divisão sexual do trabalho. O crescimento de mulheres na área da construção civil, por exemplo, ainda ocupada predominante por homens: “entre os anos de 2002 e 2009, há um aumento no quantitativo de mulheres na construção civil, que se eleva de 161 mil trabalhadoras para 197 mil” (Lombardi, 2011, p.2.448-2.457, apud, Oliveira, 2013, p.138).

No prefácio do livro: “Trabalhadoras - Análise da Feminização das Profissões e Ocupações”, Bandeira (2013) apresenta uma breve introdução da discussão a respeito da divisão sexual no trabalho⁷:

A discussão centra-se no eixo teórico da divisão sexual do trabalho, isto é, de que há uma densa segregação sexual das ocupações, as quais tendem a reproduzir estereótipos e desigualdades entre homens e mulheres como elementos importantes da informação. Embora essa divisão sexual do trabalho seja ‘plástica’, isto é, sua dinâmica se altera e isso não assegura que a feminização do mercado de trabalho não possa vir a ocorrer como consequência dos processos de precarização, assim como da vulnerabilidade das condições de trabalho, sendo estes mais direcionados às mulheres. (BANDEIRA, 2013, p.13)

No levantamento ainda exploratório para esta pesquisa, ficou evidente que o serviço de limpeza da Universidade de Brasília é ocupado majoritariamente por mulheres. O grupo de trabalho estudado era composto por 7 homens e 26 mulheres, ou seja, 79% do grupo eram mulheres. Por ser um serviço compreendido como “doméstico” e de limpeza, ele está associado ao serviço feminino. Historicamente, a mulher é aquela que fica em casa e que cuida dos serviços domésticos, dos filhos e da preparação das refeições. Está no inconsciente coletivo a segregação dos trabalhos, definindo papéis sociais destinados às mulheres e aos homens. Isso passa de geração para geração, afirmando ainda mais a divisão sexual de trabalho e a criação de estereótipos. Yannoulas (2003) descreve:

A segregação sexual das ocupações tende a incorporar esses estereótipos, o que fundamenta as situações de desigualdade entre homem e mulher (AGUIRRE, 1998). Persistem as desigualdades inerentes à divisão sexual do trabalho; tanto em nível horizontal, vista nas restritas ocupações das mulheres geralmente derivadas das funções de reprodução social cultural, como em nível vertical, refletida na desvantagem de salários, carreiras e condições de

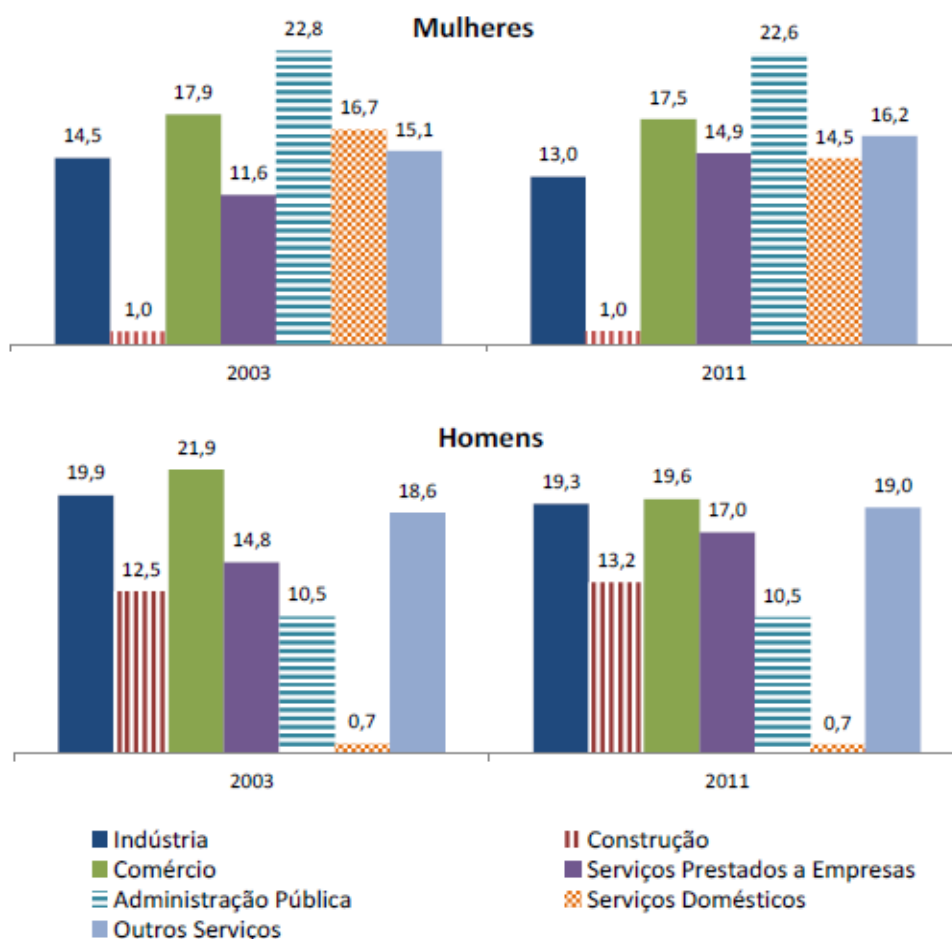
⁷ As autoras pesquisadas sobre o tema de trabalho e gênero usam a expressão “divisão sexual do trabalho” e não divisão de gênero do trabalho.

trabalho das mulheres em relação aos homens (YANNOULAS, 2003, p. 48, apud, Oliveira, 2013, p.141).

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE divulgou em março de 2012, uma pesquisa nacional sobre a mulher no mercado de trabalho⁸. Os dados abrangem todo o país. Há o predomínio de mulheres na administração pública e nos serviços domésticos, quando comparando com homens. Mesmo havendo uma queda de 2,2 pontos percentuais, de 16,7% para 14,5%, de mulheres ocupadas nos serviços domésticos elas são maioria, como se pode verificar no gráfico:

Gráfico 1

Distribuição da população ocupada, por agrupamentos de atividade, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

⁸ A Pesquisa Mensal de Emprego – PME, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, intitulada como **A mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas** produz indicadores para o acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre apresentada em março de 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2014.

Cria-se, portanto, padrões de trabalho feminino e trabalho masculino. Oliveira (2013) confirma os dados do gráfico, ressaltando a divisão de trabalho entre os gêneros de um modo geral:

Homens ocupam a maior parte dos postos nos setores agrícola, indústria de transformação, comércio e reparação, e reparação, e construção, as mulheres tendem a estar representadas nos setores de serviço, comércio, áreas de atendimento social como educação, saúde, assistência social, e trabalho doméstico (OLIVEIRA, 2013, p.140).

De acordo com Kergoat (2007), a divisão é cultural e histórica. Percebe-se no Brasil, com suas raízes culturais patriarcais, escravocratas e machistas, uma segregação entre o sexo “forte” e o “frágil”. Estes padrões sexuais consequentemente adentram em diversos setores sociais como no mercado de trabalho e no âmbito familiar. Kergoat (2007) aponta uma esfera de trabalho produtiva para os homens e reprodutivas para mulheres sendo que a parte dos homens vem adicionada de fortes valores sociais (2007, p.67 apud, Oliveira, 2013, p.140).

Os estereótipos relacionados às mulheres no mercado de trabalho ainda são vistos pela sociedade como algo normal e natural. É semelhante a uma "vista grossa" social, como por exemplo, a associação entre o serviço doméstico e as mulheres. Segundo Marcondes (2013):

Sua execução é invisível, desprestigiada, e não remunerada e a responsabilidade é das mulheres que compõe o núcleo familiar (ex.: mãe, filha, avó, sobrinha, etc.), como decorrência lógica dos atributos da feminilidade. Cuidado, feminização e desprestígio são marcas das práticas sociais do cuidado calcadas nos paradoxos decorrentes da divisão sexual do trabalho (p. 264).

Pode-se caracterizar como uma contradição, o sexo feminino ser associado à fragilidade quando, as mulheres do século 21 enfrentam duas ou até mesmo três jornadas de trabalho (ex.: jornada de trabalho dentro e fora de casa). A maioria destas mulheres, além de cuidar da sua ocupação, precisa se preocupar com a família, com a casa, e consigo mesma (ex.: beleza, saúde, estudos, carreira).

Nas entrevistas realizadas com as mulheres trabalhadoras do serviço de limpeza, observou-se que a maioria se inseria no serviço de limpeza por meio de indicação. Algumas passavam por uma entrevista informal; de acordo com uma das Informantes, o mais

importante era saber se elas possuíam experiência na área de limpeza ou em serviços domésticos. Outras nem passaram por este tipo de entrevista, apenas acertavam com o representante da empresa o horário, o salário e logo começavam a trabalhar.

Esse critério de seleção remete-se à questão da qualificação feminina ao serviço doméstico. Pela divisão sexual do trabalho, os serviços domésticos são considerados como um saber “natural” feminino, a partir da ideia de que as meninas, ao aprenderem a limpar, cozinhar e cuidar dos outros, já estariam essencialmente qualificadas em atividades e atribuições femininas. Este saber “natural” feminino, algumas vezes, acaba se transformando em profissão. E isso faz com que haja, por exemplo, estranhamento ou interesse quando se encontra um homem que cuida de todos os serviços domésticos. Oliveira (2013) define que a força de trabalho feminina é vista como resiliente, dócil, submissa e delicada. Enquanto isto, a força de trabalho masculino é atribuída à qualificação e não a um saber natural.

A partir da exploração inicial dos dados, do contexto da Feminização do mercado de trabalho, e dos conceitos de cultura e comunicação organizacional, essa pesquisa se dividiu em duas fases. A 1ª fase constituiu-se de um levantamento de dados primários como análise de documentos, estrutura e hierarquia a respeito do grupo. Isto aconteceu durante o 1º semestre de 2013. No semestre seguinte, iniciou-se a 2ª fase da pesquisa com a entrada em campo. As trabalhadoras foram observadas durante um turno de trabalho. A observação acontecia pela manhã ou à tarde. A ideia era estar com elas em pelo menos três departamentos, no horário de almoço e com a equipe de lavagem de banheiro, varrição e com a equipe de lavagens de grandes espaços.

A partir dos levantamentos de dados primários e secundários, concluiu-se que o serviço de limpeza é, portanto, ocupado por mulheres com baixa renda salarial. O serviço de limpeza também pode ser considerado como um trabalho operacional, braçal, pouco reconhecido e desejado socialmente, com maior necessidade de pré-requisitos físicos do que necessariamente os intelectuais.

A Universidade de Brasília possui duas Zeladorias no prédio central, chamado de ICC, que significa Instituto Central de Ciências, que é dividido em duas alas, norte e sul. O grupo escolhido para a observação estava situado na Zeladoria do ICC norte ou também conhecido como Ala Norte. A equipe de limpeza estudada era dividida por setores de trabalho⁹. Esses

⁹ Esta divisão de trabalho não exclui a existência de mais equipes na zeladoria estudada

setores são nomeados a partir dos departamentos, das faculdades, laboratórios, módulos e salas do subsolo. Havia portanto, três equipes: a de lavagem, o setor e a equipe de varrição¹⁰.

Essa equipe de limpeza da Ala Norte, no momento da pesquisa, como já mencionado, contava com 33 pessoas, 7 homens e 26 mulheres. Dessas 26 mulheres, 8 foram acompanhadas de perto e deram seus depoimentos sobre seu trabalho na equipe e contaram brevemente aspectos pessoais de sua vida, por exemplo, familiares, estudos e perspectivas para o futuro. A sede da Zeladoria se encontrava no mezanino da Ala Norte. Este local era o ponto de encontro da equipe, que se dispersava todos os dias no horário do expediente e se encontravam neste local para o almoço, reuniões e no horário de saída. Lá também se encontrava a mesa de trabalho do chefe da equipe, chamado de Encarregado. Neste local também se encontravam os armários dos membros da equipe e os produtos e equipamentos de limpeza.

Os setores escolhidos para a observação foram o Departamento de Economia, de Sociologia e Antropologia, a lavagem dos banheiros da Ala Norte, a equipe de lavagem de departamentos e a varrição dos anfiteatros. Para perceber melhor como é a rotina, a convivência e os hábitos, e conseqüentemente, a cultura organizacional compartilhada por essas mulheres, o horário de almoço foi incluído na observação.

Esta decisão metodológica foi fundamental para a percepção da cultura organizacional, pois segundo Roman (2009:125) os discursos bem-ditos, não-ditos e mal-ditos também são influenciados pela cultura organizacional, constituindo-se para além da linguagem, como padrões de comportamento que obedecem a um regimento interno cultural daquela comunidade específica. Ainda segundo o autor, estes discursos se repetem em momentos variados das rotinas de trabalho¹¹.

Para auxiliar na identificação das entrevistadas, realizou-se um levantamento do perfil das entrevistadas. Constatou-se a semelhança destes perfis: as mulheres entrevistadas tinham entre 29 e 47 anos; a maioria era mãe solteira. Percebeu-se que, em geral, elas gostam de trabalhar com o serviço de limpeza, porém se sentem lesadas, por não usufruírem de seus direitos trabalhistas, como se detalhará nos próximos capítulos. Algumas mulheres que

¹¹ De acordo com o autor, os discursos bem-ditos são os enunciados institucionais, formais ou informais, mal-ditos, por sua vez, são os enunciados clandestinos, boatos, rumores e as “fofocas” que circulam na “rádio corredor”. A interdição do mal-dito gera discursos não-ditos. Expressão silenciada, quando acumulada no tempo, prejudica o clima organizacional e traz desmotivação, comprometendo o desempenho do trabalhador. (p. 125)

trabalham há mais de 5 anos na Universidade nunca tiraram férias. O desgaste físico e mental era aparente. As condições de trabalho não eram boas e isso se refletia na cultura organizacional e consequentemente na maneira como elas se reconheciam dentro de sua ocupação, ou seja, na identificação como um sujeito parte daquela realidade.

No momento da pesquisa, a Empresa Fortaleza que atuava na limpeza e manutenção da Universidade de Brasília. O contrato, de caráter emergencial, foi feito por meio de licitação, com vigência de até seis meses. A empresa começou seus serviços dia 13 de maio de 2013. O valor mensal do contrato era de R\$ 1.799.400,89 e ao final de 180 dias, de R\$ 10.796.405,31 de acordo com o edital da contratação.

Os dados primários foram repassados pela coordenadoria de mudança e limpeza da prefeitura que se encontra no campus Darcy Ribeiro; naquele momento, identificou-se que o efetivo total de trabalhadores era de 575 terceirizados. Segundo o Coordenador de Zeladoria e Mudança, os homens são os que ficam por menos tempo no serviço de limpeza. A estrutura básica da hierarquia estava construída da seguinte maneira: Prefeito; Diretor de Serviços Gerais; Coordenador de Zeladoria e Mudança e Fiscal de Serviços e os Encarregados de limpeza. Trabalhavam 38 pessoas como encarregados nos 4 campi: 28 encarregados no período diurno e 10 no período noturno.

A partir dessas primeiras informações levantadas sobre o contexto de trabalho, definiu-se a pergunta problema conforme a seguir: Como cultura organizacional impacta nas relações de trabalho e construção de identidade em um grupo de mulheres do serviço de limpeza da Universidade de Brasília? A hipótese é que a cultura organizacional impacta nas relações de trabalho e na construção de identidade do objeto de pesquisa escolhido de diversas maneiras. Pode se afirmar que a cultura organizacional impacta na criação de uma cultura baseada na precarização do trabalho existente naquele ambiente, criando poucas perspectivas otimistas para as trabalhadoras. Além disso, há o impacto no reconhecimento e na noção de pertencimento à empresa. Ao final do trabalho se verificará que a cultura organizacional no ambiente do serviço de limpeza não só impacta como também sofre impacto das relações de trabalho e da construção de identidades.

Nesta introdução definiram-se os objetivos de pesquisa e a hipótese. Também se delineou os principais conceitos teóricos e apontamos algumas características do trabalho feminino no contexto das relações desiguais de gênero no Brasil e no Distrito Federal. Além disso, foram introduzidas algumas das características do grupo de mulheres, objeto de estudo.

A seguir, no capítulo 1, será explorada a relação entre os conceitos da cultura e de comunicação organizacional e como eles se aplicam ao ambiente do serviço de limpeza especificado. No capítulo 2, se abordará a terceirização como uma relação laboral que precariza e flexibiliza as relações de trabalho. Além das questões de gênero e identidade que permeiam as relações de trabalho. No capítulo 3, com mais detalhes serão apresentados os apontamentos metodológicos utilizados como referência para o levantamento de dados. No capítulo 4, se desenvolverá os relatos e as análises das observações das rotinas diárias de trabalho das mulheres da limpeza. E, por último, as considerações finais sobre a pesquisa e os resultados encontrados a partir dos objetivos do trabalho e da hipótese.

CAPÍTULO 1 - COMUNICAÇÃO E CULTURA ORGANIZACIONAL NO SERVIÇO DE LIMPEZA DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA.

Neste capítulo, serão discutidas as relações entre a comunicação e a cultura organizacional. Serão analisadas as práticas culturais percebidas a partir da observação do grupo de trabalhadoras, bem como as práticas e os conceitos de cultura e comunicação abordados neste trabalho.

Comunicação e cultura são conceitos que dialogam entre si. A cultura pode ser considerada como uma forma de linguagem, significação, que permeia o processo de comunicação (SCHULER, 2009). Para a autora, a aderência do conceito de comunicação e cultura é muito evidente. Ainda segundo Schuler (2009), gerar cultura é, antes de tudo, compartilhar significados comuns ou, ainda, a capacidade de se comunicar. Além desta capacidade, a cultura torna possível a aprendizagem dos modos sociais escolhidos pelo grupo, permitindo sua organização para funcionar como unidade (SCHULER, 2009, p. 244).

Trazendo outros conceitos para o debate, Marchiori (2009) acredita que a comunicação é fundamental no processo de formação e transformação de uma cultura em espaços organizacionais. A autora afirma haver uma dimensão estratégica da comunicação, por envolver, afetar e construir a realidade de uma organização, “[...] o fato de existir comunicação nos leva à necessidade de construir significados para todas as atitudes pessoais e empresariais” (p.294).

A partir destes conceitos, pode-se inferir que a comunicação se relaciona com a produção e criação de símbolos e significados, interferindo na construção de conhecimento que seja comum a um determinado grupo. Em uma organização, a comunicação é considerada uma área social, estratégica, essencial, pois regula o relacionamento entre os públicos interno e externo envolvidos com a organização (KUNSCH, 2003). A comunicação também é responsável por transmitir para a sociedade a ideia central e a razão social de uma organização.

A comunicação organizacional é conceituada por Kreps (1995) como um processo “por meio do qual os membros compilam informação pertinente acerca de sua organização e das mudanças que ocorrem dentro dela” (Kreps, 1995, p.13 apud WELS, 2005, p.75). Entretanto, para Kunsch (2003) o processo de comunicação dentro de uma organização é

relacional entre indivíduos, departamentos, unidades e organizações. Ainda segundo a autora, a comunicação organizacional precisa ser pensada de acordo com a dinâmica da história contemporânea, ou seja, dentro de um contexto (idem, p.71).

Pode-se concluir que a comunicação movimenta o entendimento de uma linguagem, auxilia no processo de elaboração cultural de um grupo e na administração estratégica de ações dentro da organização (SCHULER, 2009; MARCHIORI, 2009; KUNSCH, 2003; WELS, 2005). Enfim, o fluxo e a movimentação de informações dentro da organização fazem com que as ações organizacionais se construam, se encaminhem, se sustentem, se concretizem e se reproduzam (WELS, 2005, p. 74).

Demandas de adaptação às mudanças ideológicas, tecnológicas e sociais do mercado de trabalho exigem da comunicação cada vez mais versatilidade e ajustamento (MARCHIORI e VILAÇA, 2001). Entender a comunicação como um fluxo que dialoga diretamente com a cultura, como já citado, é perceber sua mobilidade e sua rápida capacidade de transformação. Por isso, faz-se necessário a atenção às demandas sociais para a adaptação da cultura e da comunicação organizacional aos contextos atuais (idem, p.6).

Marchiori e Vilaça (2011:6) acreditam que as organizações redimensionam seus objetivos e a forma de se comunicar e se relacionar com seus *stakeholders*¹² “para que a organização possa responder satisfatoriamente às situações contingenciais e atender às demandas cada vez mais emergenciais”. As autoras concluem:

Dessa forma, a essência da comunicação também se transmuta e passa a defender a observância daquilo que lhe é peculiar, que a diferencia, ou seja, de sua cultura, abrangendo a perspectiva interpretativa como um movimento natural na evolução de suas práticas e processos (MARCHIORI; VILAÇA, 2011, p.6).

Assim a comunicação tal como a cultura organizacional, podem ser consideradas adaptáveis às mudanças e influências externas e internas à organização. Conceituar a cultura organizacional foi necessário para a melhor percepção deste conceito no ambiente de trabalho das mulheres do serviço de limpeza.

¹² “*Stakeholders* são pessoas ou grupos ligados a uma organização, porque entre as duas partes, há interesses recíprocos e ambos se afetam mutuamente. Os empregados, fornecedores, acionistas, consumidores, poderes públicos, as empresas competidoras, a mídia, os grupos ambientalistas, investidores, clientes, entre outros, podem ser considerados *Stakeholders*, ou públicos estratégicos, porque eles e a organização têm influência mútua” (KUNSCH, 2003, p.330).

Adotamos o entendimento de duas autoras, Freitas (2000) e Fleury (1987), para conceituar cultura organizacional. A primeira autora define:

Entendo cultura organizacional primeiro como um instrumento de poder; segundo, como conjunto de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de unidade, tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros (FREITAS, 2000, p.97).

Complementando o conceito de Freitas (2000), a segunda autora Fleury (1987) percebe a cultura organizacional como conjunto de valores e crenças compartilhados pelos membros de uma organização, deve ser consistente com outras variáveis organizacionais como estrutura, tecnologia e estilo de liderança (FLEURY, 1987, p.10).

Fleury (1987) se baseia no conceito de Shein, (1985) que pesquisou 100 empresas americanas e definiu cultura como um sistema de valores e crenças compartilhados que modelam o estilo de administração de uma empresa e o comportamento cotidiano de seus empregados.

Shein (1985) partiu da hipótese de que a maneira eficaz de se compreender a cultura é examinar as práticas administrativas da organização. Para o autor, decifrar a cultura de uma organização é preciso aflorar os pressupostos básicos, como um padrão específico denominado pelo autor como paradigma cultural (FLEURY, 1987, p. 20). Shein (1985) caracteriza os pressupostos em níveis culturais. Os níveis são: nível dos artefatos visíveis, nível dos valores que governam o comportamento das pessoas e o nível dos pressupostos inconscientes (SHEIN, 1985 apud FLEURY, 1987, p. 20)

A partir da hipótese de Shein (1985) justifica-se a observação rotina de trabalho do grupo de mulheres no serviço de limpeza como metodologia de auxílio para se chegar nos resultados. Como se verá no capítulo 4, foram percebidos e adaptados alguns elementos e práticas da rotina de trabalho do serviço de limpeza, e comparados em um quadro com os níveis culturais dos pressupostos estabelecidos pelo autor.

Freitas (2000, p. 97) afirma que nos rituais diários de trabalho estão inseridos na maneira apropriada de pensar e agir em relação aos ambientes internos e externos, o que são comportamentos aceitáveis e o que é realização pessoal. Paralelamente aos conceitos anteriormente apresentados pode-se concluir que: por meio desses rituais e de um

entendimento coletivo se constrói a cultura organizacional, ou seja, a cultura daquele ambiente de trabalho específico.

Ainda que a cultura organizacional seja considerada influenciável por diferentes atores sociais e sujeita às adaptações, por outro lado, ela pode também enraizar as práticas culturais de um determinado grupo, criando comportamentos e padrões, tradições que serão respeitadas e seguidas pelos integrantes do grupo (MARCHIORI, 2009, p.294). Ainda segundo Marchiori (2009) a cultura organizacional se incorpora com o tempo aos padrões de comportamento da organização ou grupo de trabalho:

A partir do momento em que o grupo passa a agir, a cultura está enraizada, ou seja, os comportamentos surgem naturalmente no grupo e são respeitados em razão de serem entendidos como a maneira correta de interpretar e agir sobre uma determinada situação até que um novo comportamento venha a ser valorizado pelo grupo em detrimento de outro (p. 294).

Neste estudo observou-se um grupo específico com práticas culturais próprias da Zeladoria da Ala Norte, o que significa que em outras Zeladorias da mesma Universidade, será possível constatar tipos distintos de práticas culturais. A partir das observações realizadas durante a pesquisa pode-se elencar padrões tradicionais, ou antigos que, com o passar do tempo, são usados na organização e, por funcionarem bem para um determinado tipo de realidade, como o da Zeladoria da Ala Norte, continuam sendo usados e aderidos por novas trabalhadoras que chegam. Tais padrões, por exemplo, referem-se aos horários a serem seguidos, a forma de descanso e a distribuição de tarefas depois do almoço, a linguagem usadas pelo grupo, a divisão de tarefas, o tradicional jogo de dominó na hora do almoço, as confraternizações no fim do ano entre outros ritos que funcionam bem para a realidade daquela Zeladoria.

Foi observado que as novas trabalhadoras têm a necessidade de encaixarem-se nos antigos ritos, comportamentos e regras já existentes na Zeladoria em que chegam. Geralmente quando uma trabalhadora é novata e irá trabalhar em dupla, a mais antiga trabalhando na Universidade ensina como a novata deve trabalhar. Essa nova aderência a antigos ritos pode se identificar, de acordo com Freitas (2000), como a ressocialização do indivíduo que recebe influência da energia controladora de comportamento, da sutileza das regras não-escritas, da referência do grupo de pares e sua reprodução (FEITAS, 2000, p.97)

Pode-se inferir que o padrão cultural de comportamento é próprio de cada Zeladoria, uma vez que as empresas contratadas pela Fundação Universidade de Brasília estão em constante mudança e influenciam pouco na cultura interna e diária do grupo. Como se verá nos capítulos seguintes, esta constante troca de empresas terceirizadas geram consequências negativas nos laços psicológicos entre as trabalhadoras, seu ofício e a organização em que trabalham¹³. As consequências negativas expressam-se, na descrença e no descrédito que há por parte das próprias trabalhadoras para com sua empregadora, a Fundação Universidade de Brasília.

Para Freitas (2000) a relação que os indivíduos mantêm com a organização não é meramente objetiva, mas mediatizada por laços psicológicos. “O imaginário organizacional propõe uma ‘carta imaginária’ ou um ‘menu’ de estruturação simbólica das representações mentais que vai permear as atitudes do indivíduo e sua relação com o trabalho, consigo mesmo e com os outros” (FREITAS, 2000, p. 56). A partir daí, depreende-se que o indivíduo se relaciona com a organização os seus ideais de vida, não só pelo retorno financeiro, mas pelo retorno social como, por exemplo, na construção de uma carreira que o identifica socialmente, emocionalmente e psicologicamente.

A organização se apresenta como um lugar fértil, único, onde os desejos e os projetos podem realizar-se, tendo um exclusivo papel na construção de representações coletivas e que estimulam a satisfação e a gratificação, com desafios que instauram para o trabalhador uma luta pela vida e o desafio de provar sua existência¹⁴.

Além da cultura interna foram analisadas as formas de comunicação que permeavam o ambiente do serviço de limpeza. A comunicação entre as trabalhadoras pode ser considerada também, como uma interação social dentro da organização, principalmente “por transgredir organogramas e a rigidez de um sistema de comunicação previamente delineado” (WELS, 2005, p. 80). Tendo o conceito de comunicação organizacional compreendido como uma relação social, fluxo de informações, processo simbólico e subjetivo, observou-se como se estrutura a rede de comunicação na rotina de trabalho das mulheres da limpeza que foram observadas e acompanhadas durante a pesquisa.

¹³ Enriquez (1992) apud Freitas (2000).

¹⁴ FREITAS, op. Cit., loc. Cit.

Nas organizações pode-se notar a existência de duas redes de comunicação: formal e informal¹⁵. A rede formal, para o autor, “comporta todas as manifestações oficialmente enquadradas na estrutura da organização e legitimadas pelo poder burocrático”. Já a rede informal de comunicação organizacional “abriga as manifestações espontâneas da coletividade, incluindo-se aí a famosa rede de boatos, estruturada a partir da chamada cadeia sociológica dos grupinhos” (TORQUATO, 1986, p. 55 apud WELS, 2005:80).

As redes de comunicação observadas no ambiente organizacional das trabalhadoras são predominantemente informais, de acordo com os depoimentos e com as observações realizadas. A equipe de trabalho da Zeladoria da Ala Norte no momento da pesquisa usufruía de poucos suportes tecnológicos para a comunicação entre o grupo. No ambiente pesquisado não possuía computador ou até mesmo um *email* institucional, para que a equipe pudesse se comunicar de maneira coletiva. Quando questionadas a respeito de um canal oficial de avisos e notícias, a maioria respondeu que quem passava os avisos era o Encarregado. Constatou-se, portanto, que o Encarregado era um porta-voz. Ele constituía a rede formal de comunicação, pois repassava as notícias vindas da prefeitura e da reitoria do Campus. Uma vez que, as mulheres não tinham contato direto e corriqueiro com os superiores acima do Encarregado.

O suporte tecnológico mais usado para a comunicação era o celular, tanto entre as trabalhadoras quanto entre a equipe e o Encarregado. Uma Informante relatou que quando o Encarregado requisitava a presença de alguma das mulheres de sua equipe e ela não estava por perto, ele ligava para o celular dela e a chamava na Zeladoria. O Encarregado tinha o número do celular de todas as pessoas de sua equipe. Além do porta-voz, existia também a rede informal de informações, a rádio-corredor ou fofocas. A existência desta rede de comunicação informal, como se verá no capítulo 4 é citada por quase todas as Informantes.

Outro modo de analisar o fluxo de comunicação entre as trabalhadoras é por meio da conceituação dada por Kunsch (2003). Os fluxos de comunicação, de acordo com a autora, podem ser ascendente, descendentes ou verticais, horizontais, transversal e circular (p. 84-85). A comunicação descendente está ligada à uma informação que hierarquicamente vai de cima para baixo. Está ligada ao processo de informação da cúpula diretiva para os “subalternos” e pode traduzir as filosofias, as normas e as diretrizes da organização.

Na comunicação ascendente as pessoas situadas na posição inferior da estrutura organizacional enviam à cúpula suas informações, por meio de instrumentos planejados, como

¹⁵ Ver Torquato (1986).

caixas de sugestões, reuniões com trabalhadores, sistemas de consultas, pesquisas de clima organizacional e satisfação no trabalho (p. 85). Já o fluxo horizontal ou lateral pode ser considerado uma comunicação que ocorre em nível ou posições hierárquicas semelhantes, é a comunicação que se processa entre departamentos, seções, serviços e unidades de negócios (idem).

O fluxo transversal e longitudinal se dá em todas as direções. Está presente nos fluxos ascendentes e descendentes e perpassa as varias posições e unidades setoriais da estrutura organizacional. O fluxo circular, para a autora favorece a efetividade no trabalho, por trazer a aproximação entre os membros e é mais comum em organizações informais (KUNSCH, 2003, p. 86).

Analizando a comunicação no serviço de limpeza, conforme a proposta de Kunsch (2003), concluiu-se que os fluxos de comunicação descendentes são predominantes e recorrentes em relação aos fluxos de comunicação ascendente. Como a maioria da equipe de limpeza se encontrava no horário do almoço e se dispersava nos horários de expediente, percebeu-se também um fluxo de comunicação transversal. Esse fluxo acontece pelo fato das mulheres estarem em movimento pela Universidade, o que as mantém em contato com diferentes ambientes, pessoas e informações. O horário do almoço é o momento de encontro e reunião, quando a comunicação torna-se, portanto, horizontal e informal. Percebeu-se que elas recebem mais informações do que enviam para os seus superiores. Hierarquicamente o que caracteriza uma comunicação predominantemente verticalizada em relação aos superiores acima do Encarregado.

A maioria das Informantes trabalhou no serviço de limpeza da Universidade há um ano, no mínimo, e para, pelo menos, duas empresas. Como mencionado, havia grande rotatividade de empresas terceirizadas, pois a Universidade firmava contratos temporários gerando trocas de empresas e uniformes, mas não gerava troca de funcionários. Estas trocas de empresas atingem os elementos subjetivos da cultura organizacional como os valores estabelecidos na organização, a noção de pertencimento e na credibilidade por parte das trabalhadoras em relação à Universidade.

Torna-se cultural esperar a troca de empresas, a mudança de uniforme, além da reclamação das más condições de trabalho como atraso no pagamento, descontos no pagamento pela apresentação de atestados e entre outras práticas típicas dos descumprimentos de práticas trabalhistas lícitas. Outro elemento característico da cultura organizacional da Zeladoria é o papel do Encarregado como organizador das rotinas de trabalho. Ele trabalha há

20 anos nessa função e parecia ser bem respeitado por toda equipe. Pelas observações, suas características são paternalistas e extrovertidas, o que ajuda a criar uma coordenação flexível e próxima dos membros que ele coordena.

O Encarregado encaminha as pessoas para os setores de trabalho, monta a escala de trabalho para depois do almoço e mantém-se a par de todas as responsabilidades de sua equipe. Ele possui uma mesa na Zeladoria, para tratar de assuntos administrativos para coordenar todo o trabalho. Nenhuma das Informantes reclamou do Encarregado e, nas observações, pode se perceber que ele possui relação de mais proximidade com determinadas pessoas de sua equipe.

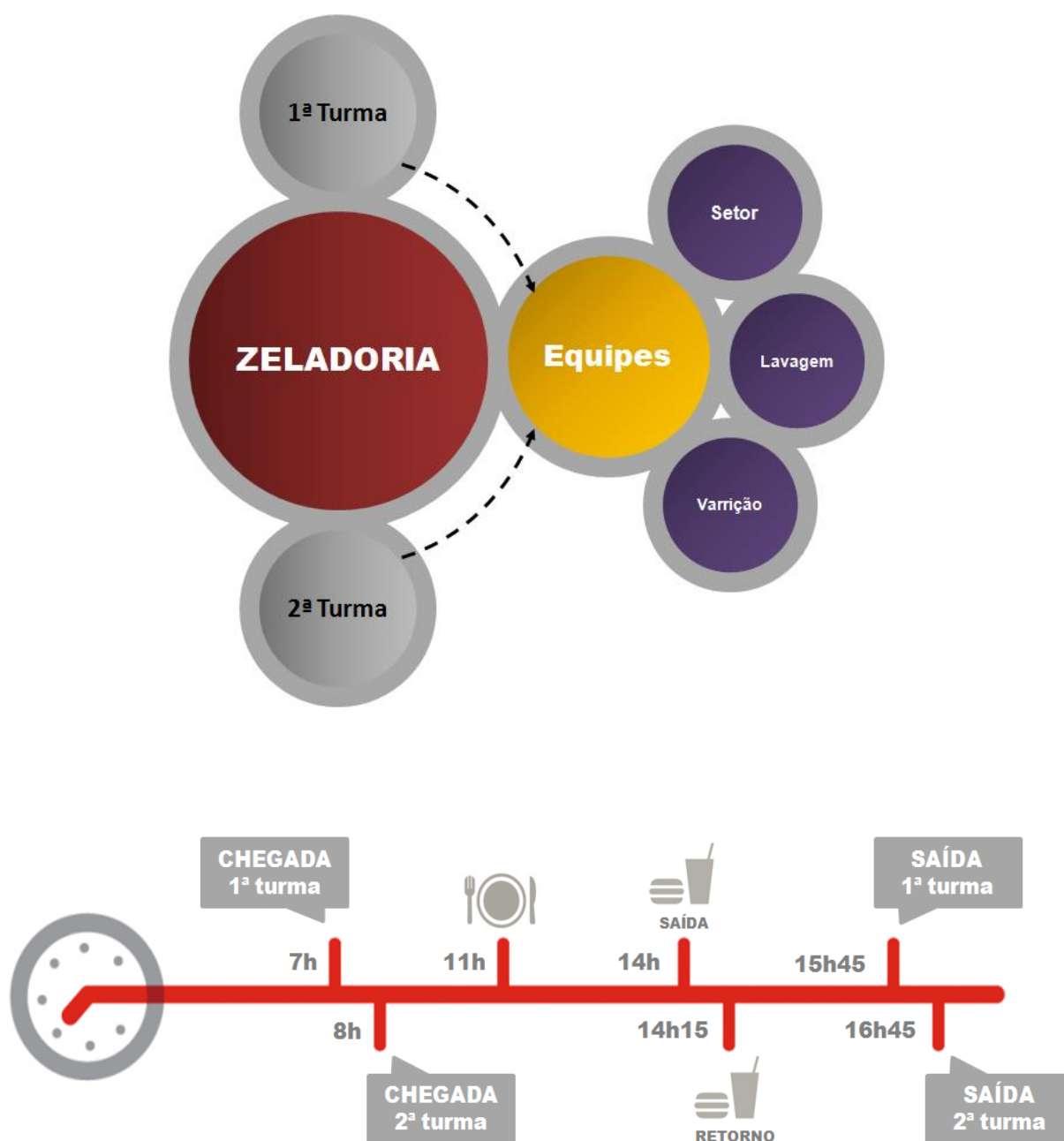
Para a maioria das trabalhadoras da limpeza, a rotina de trabalho começa antes mesmo de chegar à Universidade. A maioria das Informantes mora em cidades satélites ao redor do Plano Piloto, que é centro da capital. Todas as entrevistadas usam o transporte público para chegar à Universidade, acordam entre 4h e 5h da manhã para chegar ao trabalho. Algumas mulheres chegam mais cedo e vão embora mais cedo, pois a equipe é dividida em duas turmas. As trabalhadoras da primeira turma começam seus trabalhos às 07h, a segunda turma começa às 8h00, logo que elas chegam e vão para os locais fixos de trabalho, chamados de “setores”¹⁶. O horário do almoço começa às 11h, diferentemente do horário tradicional, que é 12h. No horário do almoço, a maioria da equipe almoça na Zeladoria. Elas esquentam suas marmitas, comem em grupo, conversam, e descansam.

Após o almoço, entre 11h15min e 11h50min, acontece um rito cultural peculiar daquele grupo de trabalho. O Encarregado faz, aleatoriamente, uma lista de distribuição de pessoas para determinados locais. Nesta lista, ele escreve o nome e os locais onde uma equipe ou uma pessoa vai trabalhar até às 14h. Quando a lista está pronta, todos checam seus nomes e se dirigem para o local onde foi designado. É nesse horário que se formam as equipes que varrem os anfiteatros, limpam salas de aula e os quadros negros, uma vez que os locais de aula esvaziam-se, devido ao horário de almoço dos estudantes. Às 14h começa o horário do lanche e descanso da tarde. Essa pausa dura 15 minutos. Então, às 14h15min, elas retornam para o setor fixo onde estiveram pela manhã. Voltando para o seu “setor”, elas permanecem até o horário de saída. A primeira turma vai embora às 15h45min e a segunda turma vai 16h45min.

¹⁶ Setores são como elas chamam os departamentos, faculdades, laboratórios, ou seja os lugares fixos onde trabalham todos os dias pela manhã e pela tarde.

Esta é a rotina geral de trabalho do ambiente da Zeladoria da Ala Norte. A partir das observações e depoimentos, pode-se esquematizar a rotina de trabalho do grupo de mulheres do serviço de limpeza, pela divisão de trabalho e pela linha do tempo com os horários que elas cumprem.

Figura 1- A rotina de trabalho da equipe da Zeladoria da Ala Norte.



Fonte: Camilla Braga Barros e Danilo Rodrigues da Silva

Esta rotina é cercada por práticas culturais características daquele ambiente. Além disso, as trabalhadoras estão rodeadas de regras sociais que advêm de cada ambiente por onde

elas passam e permanecem para trabalhar. Essa adesão às regras sociais mistas é também função da cultura organizacional, pois envolvem o consentimento, ou seja, a co-participação de indivíduos em grupo (Freitas, 2000, p.97).

Neste capítulo, conceituaram-se a comunicação e a cultura organizacional, situando estes conceitos nas rotinas e no ambiente de trabalho do grupo de trabalhadoras da limpeza. Analisaram-se os fluxos de comunicação, como as práticas culturais estão inseridas na rotina de trabalho no ambiente do serviço de limpeza, nos locais observados na Ala Norte e na Universidade de Brasília. No próximo capítulo serão apresentadas as relações de trabalhistas que permeiam o grupo estudado, as consequências dessas relações de trabalho e como se relacionam com a construção de identidade das mulheres analisadas.

CAPÍTULO 2 - RELAÇÕES DE TRABALHO E A CONSTRUÇÃO DE IDENTIDADE

Neste capítulo, será feita a análise da associação entre as relações de trabalho e o processo de construção de identidade das trabalhadoras do serviço de limpeza da Universidade de Brasília. Primeiramente, serão expostos os conceitos de terceirização e suas consequências para a classe trabalhadora. Em seguida, como se relaciona o conceito de precarização no contexto da inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como os impactos gerados na construção de sua identidade.

2.1. Terceirização do trabalho

A terceirização é um processo que se populariza cada vez mais nos âmbitos público e privado. Marcelino (2007) afirma que “[...] nos últimos vinte anos da história do país, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão (e redução) dos custos com a força de trabalho” (p.57).

Com o decorrer das mudanças sociais globais, novas configurações do trabalho surgem com o intuito de se adaptarem à lógica do mercado de maior lucro e menor gasto. Druck e Franco (2008, p.83) situam a terceirização como novas estratégias de dominação do trabalho e que apresentam especificidades em cada país. Para as autoras, a terceirização situa-se em um novo momento de produção e gestão do trabalho:

Trata-se assim de um novo momento, seja no campo histórico mais geral, de um novo padrão de desenvolvimento do capitalismo, seja no âmbito das novas práticas de organização e gestão do trabalho, no interior das quais encontra-se a terceirização como uma das principais. Parte-se, portanto, de uma consideração central: a flexibilização do trabalho é um fenômeno novo, dadas a dimensão, a amplitude e a qualidade, adquiridas num quadro de mundialização, de reestruturação produtiva e de implementação de políticas neoliberais (DRUCK e FRANCO, 2008, p. 83-84).

A terceirização recebe várias definições, no entanto, de maneira geral, podemos dizer que é um processo de desconcentração de atividades de uma empresa, que transfere alguns de seus serviços para outra instituição, gerando auxílio na produção e redução de gastos para a

contratante. Carrion¹⁷ (2002) define que a "terceirização é o contrato pelo qual a empresa produtora (tomador de serviços) entrega à outra empresa a execução de determinada tarefa (atividades e serviços não incluídos em seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente através de seus próprios empregados". (CARRION, 2002 apud MEGLIORA, 2010, p.57)

Marcelino (2007, p.57) entende a terceirização como um processo em que uma empresa contrata trabalhadores por meio de outra para que se preste serviços imediatos; opta, portanto, por uma definição mais abrangente. Os autores Jorge Neto e Cavalcante (2011) compreendem a terceirização como uma descentralização de atividades de uma empresa para que o serviço não se concentre em uma só instituição¹⁸.

A terceirização se caracteriza como forma de sub-contratação, para atividade-meio, pois não cria vínculos entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Megliora (2010, p.58) afirma que, no entendimento de órgãos como o Ministério do Trabalho e as Delegacias Regionais do Trabalho, "atividade-fim é aquela ligada ao objeto social da empresa, aquilo em que ela é especializada. Ao passo que atividade-meio seria aquela complementar, de apoio, que não integra o fim principal buscado".

O uso da mão de obra por meio da terceirização para redução de gastos em uma empresa evidencia, na maioria dos casos, um grande prejuízo para os direitos do trabalhador. Isso ocorre porque a terceirização traz consigo a flexibilização e a precarização do trabalho, gerando instabilidade, discriminação, menores salários, enfraquecimento das lutas sindicais, que acabam gerando uma desconstrução da identidade do trabalhador com seu ofício e com a empresa em que trabalha (DRUCK e FRANCO, 2008; PEREIRA, 2013; MARCELINO, 2007).

Porém, esse é um assunto que divide opiniões, pois por trás da terceirização há um jogo de interesses por parte da empresa tomadora de serviço, da empresa terceirizada (que presta serviços) como também por parte do trabalhador que vende sua mão de obra. Os defensores da terceirização a entendem como um auxílio para que a empresa tomadora de

¹⁷ Carrion, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27ª Ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2000.

¹⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A terceirização na administração pública e a constitucionalidade do art.71, Lei 8.666/93, segundo o STF. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9199>. Acesso em 23/03/2014

serviço se focalize em sua atividade-fim, deixando a atividade-meio para outras empresas que se dizem especializadas:

“Para alguns autores, a terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final” (QUEIROZ, 1998, p.53 apud DRUCK e FRANCO, 2008, p.84).

Tal processo encontra-se amparado em legislação específica, entretanto, na maioria dos casos, a lei não é cumprida. Druck e Franco (2008) analisam que, na perspectiva empresarial, “fala-se em atividade, negócios e produção; porém, não se fala jamais em trabalho e em trabalhadores, que são exatamente os sujeitos que sustentarão as atividades ‘transferidas’ ou ‘externalizadas’, isto é, terceirizadas” (p.84).

A cada ano, verifica-se um aumento no número de trabalhadores terceirizados. Segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2011, cerca de 8,2 milhões de trabalhadores brasileiros eram terceirizados, de um total de 37 milhões, o que representa 24% dos contratos formais. O segmento de energia elétrica, juntamente com telecomunicações são os que mais terceirizam mão de obra no Brasil. Segundo estudos elaborados pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (Dieese) entre os anos de 2008 e 2011, houve um aumento de 219% na terceirização do setor elétrico no prazo de cinco anos (de 2003 a 2008), passando de 39.649 trabalhadores para 126.333 (RABELO, 2013). De acordo com o estudo, além de receberem um salário mais baixo, os prestadores de serviços são submetidos a jornadas de trabalho maiores – em média, 3 horas a mais por semana, sem considerar horas extras ou banco de horas ¹⁹.

2.2. Legislação Específica

A terceirização como um fenômeno moderno não possui legislação específica na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que foi implementada em 1946. Hoje, o entendimento é da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST, por intermédio da

¹⁹ RABELO, Rodrigo - A moda é precarizar. Labor- Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília, 2013. Acesso em março de 2014. Disponível em: http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/revista_labor!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwML71BLA0cLE19jNw9TI2c3I6B8JJK8v4m7kYFniKmpu5dZUJiXgQEFukMdTYnRbYADOBKYOxzkV_xuxyMPdh1IH0_9fh75uan6BbmhoREGmQHpioqKAJkt7JQ!/dl3/d3/L2dBISevZ0FBIS9nQSEh/. Acesso em: 5 mai. 2014.

Súmula nº 331 que revogou a Súmula nº 256²⁰. Pode-se, portanto, analisá-la atualmente como um dos principais entendimentos jurisprudenciais sobre o assunto.

O entendimento nº 331 do TST, versa sobre o Contrato De Prestação de Serviços e enumera os requisitos da legalidade está dividido em 5 incisos²¹. Os incisos I, II e III versam acerca da não geração de vínculo de emprego entre os trabalhadores da empresa terceirizada com a empresa tomadora de serviço²².

O inciso II deixa claro a não criação de vínculo junto à Administração Pública, inclusive nos casos de contratação irregular pela empresa interposta. Tal legislação define, em seu inciso III, que isso se aplica, principalmente, para os serviços de conservação e limpeza, que são tipos comuns tomados por órgãos da administração pública.

II — A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Os incisos IV e V versam sobre a inadimplência das obrigações trabalhistas e responsabilidades da Administração Pública. Fica explícito que é obrigação desta, a fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais por parte da empresa prestadora de serviço. No inciso VI há a especificação do que seriam as responsabilidades subsidiárias. O inciso V faz referência à Lei 8.666/93 (Lei de licitações), que legisla também sobre contratação de serviços terceirizados na Administração Pública. No artigo 71 dessa lei,

²⁰ Inicialmente, com a Súmula n. 256, com exceção das hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância (Leis n. 6.019/1974 e 7.102/83), A Súmula n. 256 foi revista pela Súmula n. 331 (Resolução n. 23/1993, DJ 21.12.93), sendo, posteriormente, cancelada pela Resolução n. 121/2003, DJ 21. JORGE NETO; CAVALCANTE, op.cit, loc.cit.

²¹ Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

²² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. [Brasília]: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Paginação irregular. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 22/03/2014.

dispõe sobre os contratos entre uma entidade pública e uma empresa terceirizada, esclarecendo as obrigações e responsabilidades desta²³.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

O segundo parágrafo do Art. 71 da Lei 8.666/93 afirma que não existe a transferência de responsabilidade de pagamento para a Administração Pública em casos de inadimplência dos encargos trabalhistas, mas há uma “solidariedade” para responder com a empresa contratada, pelos encargos negligenciados²⁴:

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

Meglora (2010) acrescenta que “na hipótese de terceirização ilícita, ou caso se verifique a presença dos elementos de pessoalidade e subordinação, o vínculo empregatício será formado diretamente com o tomador de serviços”. O que não ocorre na administração pública direta, indireta ou fundacional, uma vez que para ser admitido é necessário aprovação em concurso público como está no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988 (MEGLORA, 2010, p.58). Além desses entendimentos, acrescentam-se outras leis e normas indiretas do trabalho, como o Decreto-Lei nº 200/67, bem como a Lei nº 6.019/74, Lei nº 5.645/70 e Lei nº 7.102/83, que dispõem respectivamente sobre trabalho temporário, serviço de vigilância bancária e atividades de conservação e limpeza.

2.2.1. Posicionamento da Fundação Universidade de Brasília

De acordo com o site da Universidade de Brasília, “a Diretoria de Terceirização supervisiona, acompanha e fiscaliza o cumprimento das obrigações contratuais das atividades

²³ Brasil. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1961. (Revogada pela Lei nº 9.394, de 1996, com exceção dos artigos 6º a 9º alterados pela Lei nº 9.131, de 1995). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666compilado.htm. Acesso em: 3 mai. 2014.

²⁴ Os dois parágrafos da lei se encontram no anexo deste trabalho.

desenvolvidas pelos prestadores de serviços das empresas terceirizadas”²⁵. O diretor deste setor de terceirização, em entrevista, posicionou a Fundação Universidade de Brasília – FUB, a respeito da situação das empresas terceirizadas na Universidade²⁶: “A FUB responde solidariamente e subsidiariamente quando necessário” afirmou o diretor. Isso pode ocorrer quando há comprovada a falta de pagamento, fiscalização e cumprimento dos direitos trabalhistas. O diretor explicou que quando as empresas não repassam o pagamento aos funcionários ou deixam de cumprir as obrigações trabalhistas, a FUB interrompe o repasse do pagamento para a empresa contratada e realiza pagamento diretamente aos funcionários contratados pela empresa terceirizada.

Outra situação relatada pelo diretor foi o rompimento de contrato entre as empresas e a Fundação Universidade de Brasília. Muitas empresas quebram ou somem da noite para o dia. Já aconteceram calotes, principalmente depois que as empresas recebem o pagamento, o que gera prejuízo tanto para a FUB quanto para os trabalhadores. De acordo com o diretor esse é o motivo da contratação em caráter emergencial, com duração de um semestre, o que não gera direito ao gozo das férias que acontece depois de um ano de trabalho para a mesma empresa. O diretor relatou que muitas empresas saem sem pagar a rescisão das férias e FGTS além de outras obrigações contratuais. “A corda sempre arrebenta para o lado mais fraco”, afirmou o diretor, reconhecendo o prejuízo principalmente para o trabalhador. Por isso, legalmente a FUB não se responsabiliza pela falta de férias, pois as empresas deixam o contrato e o tempo trabalhado pelos funcionários impossibilita o gozo de férias.

O diretor reconheceu essa situação como uma prática que pode ser levada à Justiça do trabalho pelos próprios trabalhadores, afinal, as empresas mudam, mas os trabalhadores continuam a trabalhar na Universidade, pois, de acordo com o próprio diretor, não é justo que eles fiquem sem o emprego. A partir dessa situação problemática, se percebe que o trabalhador se encontra refém ou do desemprego ou da falta de férias.

Estudos acadêmicos, artigos, grupos de estudos e autoridades na área trabalhista como procuradores do Ministério Público do Trabalho, têm avaliado a terceirização sob a ótica antropológica, compreendendo-a como uma subcontratação que precariza as relações e a força de trabalho, com consequências pouco vantajosas para o trabalhador.

²⁵ Informações retiradas do *site* da Diretoria de Terceirização. Disponível em: <<http://www.daf.unb.br/index.php/dter>>. Acesso em: 12 jul. 2014.

²⁶ Entrevista concedida por telefone, realizada em 11 de julho de 2014.

A realidade das relações sociais do terceirizado, em geral, está em dissonância com o com a lei. Portanto, faz-se necessária a criação de uma legislação específica, que, de preferência, seja elaborada após um estudo sobre as situações de precarização mais recorrentes e que possa amparar o trabalhador das possíveis fraudes e desvantagens trabalhistas.

2.3. Precarização no Trabalho

Em diversos estudos acadêmicos, o conceito de terceirização vem acompanhado de dois termos: precarização e flexibilização. Neves e Pedrosa (2007:12) apontam a flexibilização nas relações de trabalho como consequência dos processos de reestruturação produtiva e dos novos padrões de gestão de trabalho. As autoras explicam que devido a crescente transformação dos contratos trabalhistas, diversas formas flexíveis de emprego têm surgido no mercado de trabalho. Tais práticas estão cada vez mais evidentes.

Para Druck (2002:12), constituem formas concretas de flexibilização e subcontratação na terceirização: o emprego temporário, as atividades autônomas, a informalidade, as cooperativas de trabalho e em outras formas de trabalho assalariado disfarçado. Além da flexibilização, a precarização das relações de trabalho é uma forma das empresas de garantir a inserção no mercado, como explicam as autoras:

[...] ao tempo em que as relações interempresas – contratantes e contratadas – têm sido de subordinação dessas últimas, que, pressionadas pela intensa concorrência, se utilizam das mais diversas formas de precariedade do trabalho (sem contratos, baixos salários, jornadas extensas, etc) para garantir a sua inserção no mercado (DRUCK e FRANCO, 2008, p.85).

A precarização na terceirização se materializa de diversas maneiras na rotina do trabalhador. Druck (1999), a partir de pesquisa realizada no início dos anos de 1990, ela listou quatro formas e consequências principais da precarização do trabalho:

i) do emprego (e do mercado de trabalho), ii) das condições de trabalho (do processo de intensificação do trabalho e dos riscos), iii) da saúde do trabalhador (maior exposição aos acidentes e adoecimentos) e iv) dos sindicatos (pela fragmentação e pulverização das organizações sindical e seu enfraquecimento) (DRUCK e FRANCO, 2002, p.89).

Em contrapartida, para Marcelino (2007), a terceirização se caracteriza como uma transferência de riscos e com os custos para contratação da força de trabalho, uma vez que o contrato deixa de ser trabalhista, entre as empresa e o trabalhador, e passa a ser de natureza civil, entre as duas empresas (p. 60).

Já Souza (2010) discorre sobre transferência de riscos, que se apresenta como “[...] transferência das responsabilidades e dos riscos para trabalhador, sendo crescente a participação do Estado no aprofundamento desse processo com a implementação de políticas de desregulação do mercado de trabalho” (p.6).

No Brasil, são comuns diversas modalidades de terceirização, como por exemplo, as cooperativas que prestam serviço para empresas subcontratadoras ou as empresas especializadas em serviço de atendimento ou manutenção. Os principais contratos de natureza civil utilizados na terceirização são empreitada e subempreitada, prestação de serviços e parceria (MARTINS, Sérgio Pinto, 2005 apud MARCELINO, 2007, p.64)²⁷.

As relações de vínculos cruzados correspondem a um rompimento simbólico e subjetivo entre o trabalhador e seu trabalho, bem como na criação de vínculos sociais e trabalhistas inseguros ou duvidosos (PEREIRA, 2013). Esse processo de contratação de trabalho se alastrou tanto no setor privado como no setor público. Nos órgãos públicos, encontrar empresas terceirizadas cuidando de atividades como limpeza, conservação e segurança parece ser a regra. Nos ambientes públicos ou privados existe o que podemos chamar de segregação, inicialmente contratual, mas que ao final se torna uma segregação simbólica. Observa-se, aqui, a diferenciação de papéis sociais entre um empregado ou servidor e entre um “terceirizado”, como é chamado um trabalhador que tem como vínculo de trabalho a terceirização. Além de ser identificado como “terceirizado”, é comum em empresas e órgãos públicos o uso de uniformes que diferenciam esses trabalhadores dos demais.

Além das argumentações a favor da terceirização, a discussão a respeito do que se define como atividade-meio e atividade-fim, torna o tema objeto de uma discussão complexa. A realidade laboral é distinta em cada âmbito de trabalho. O Projeto de Lei 4.330/2004, que tramita no senado há dez anos e voltou à tona no ano de 2013, visa regulamentar a terceirização na área-fim, ou seja, poderá haver uma regularização da “terceirização sem limites”. Este polêmico Projeto de Lei, atinge e fere os direitos e as garantias trabalhistas, trazendo a perspectiva de instabilidade para a classe trabalhadora. Hoje, cada vez mais

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7ª edição. São Paulo: Atlas, 179.

estudos e pesquisas apontam as desvantagens para o trabalhador e os efeitos perversos da subcontratação e da flexibilização dos contratos. Além disso, o entendimento de terceirização em uma perspectiva social e trabalhista é diferente do momento da criação desse Projeto de Lei 4.330 no ano de 2004.

“Terceirizar sem limites” é a expressão usada por Ricardo José Macêdo de Britto Pereira, procurador regional do trabalho, para se referir ao Projeto de Lei 4.330/2004. De acordo com o artigo publicado no site da 10ª Procuradoria Regional do Trabalho, o procurador argumenta que “o limite jurisprudencial demarcando atividade meio e fim passa a ser tratado como barreira nostálgica às liberdades do mercado e ao desenvolvimento econômico. Porém, a realidade é completamente distinta”²⁸. Ele argumenta as condições precárias de trabalho a que se submetem os trabalhadores que prestam serviços terceirizados:

Os terceirizados são, em geral, trabalhadores que desfrutam de salários mais baixos e condições de trabalho desfavoráveis. A terceirização abala aspectos essenciais da CLT, como a subordinação e a pessoalidade diretas. Inverte a regra geral da indeterminação do prazo contratual, para consagrar a temporalidade. A rotatividade muitas vezes inviabiliza o gozo das férias. Os sindicatos de terceirizados desfrutam de menores condições de mobilização e reivindicação. As estatísticas dos acidentes de trabalho indicam que sua incidência aumenta nas hipóteses de terceirização (PEREIRA, 2013).

Os dados são cada vez mais alarmantes. Tornam-se explícitas as más condições de trabalho, a segregação no ambiente laboral, a desvalorização da força de trabalho, a desconstrução da identidade do trabalhador e o desrespeito ao seu valor social. Para o autor: “A terceirização sem limites não encontra respaldo constitucional. Despreza o valor social do trabalho (art. 1º, CF) e a determinação da melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, CF) e falta de dignidade atribuída à força de trabalho do cidadão”.

A partir dos contextos de precarização e do sentimento de perdas, gerados pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas, poderá essa situação demonstrar como o trabalho influi socialmente e historicamente sobre a condição humana. Para Hanna Arendt (2007), a

²⁸ PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A terceirização, a CLT e a Constituição. In: PRT 10. MPT Brasília, setembro 2013. Acesso em março de 2014. Disponível em: <<http://www.prt10.mpt.gov.br/content/terceiriza%C3%A7%C3%A3o-clt-e-constitui%C3%A7%C3%A3o>>

condição humana está associada à ação, e esta, consequentemente, incide sobre o trabalho. Para autora, a condição humana do labor é a própria vida, “é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano” (p.15). O trabalho, a autora define de maneira diversa:

O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo <<artificial>> de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é a mundanidade (ARENDT, 2007, p. 15).

Para Hanna Arendt, o trabalho passa pela condição e pela existência humana. De acordo com autora “o que quer que toque a vida humana ou entre em duradoura relação com ela, assume imediatamente o caráter de condição da existência humana. É por isto que os homens, independentemente do que façam, são sempre seres condicionados (ARENDT, 2007, p.16)”. Arendt (2007) remete a questão do trabalho e do labor na Grécia antiga, onde as pessoas consideradas escravas eram aquelas que trabalhavam para sua sobrevivência e não possuía sua independência. Um escravo era aquele que não tinham tempo para reflexão e para si mesmo, trabalhavam com o esforço físico do corpo para que outra pessoa não precisasse trabalhar ou fazer esforços no dia-a-dia. Quanto mais se desgastava o corpo mais servil e menos prestigiado era considerado o trabalho (p.94). A autora traz o exemplo do pintor e do escultor. A primeira profissão era mais prestigiada do que a segunda, menos reconhecida por ser um trabalho mais desgastante.

Ainda hoje se divide e se mede o trabalho de acordo com o desgaste físico que ele gera. O trabalho ainda é considerado braçal ou intelectual, os que demandam mais esforço físico ainda são adicionados de pouco valor social. Profissionais como empregadas domésticas, garis, serventes, jardineiros e faxineiros são exemplos de pessoas que lidam com o trabalho “braçal”. Além de enfrentarem invisibilidade social ainda são associados ao trabalho servil. Por outro lado, de acordo Dürkheim (1999) o trabalho servil faz parte de uma rede de trabalhos e profissões que são interdependentes e compõe uma divisão social do trabalho. Para o autor, a função desta divisão social é criar uma solidariedade entre a sociedade, o que influenciaria a moral e amizade entre as pessoas. A solidariedade entre as classes trabalhadoras, entre empregados e chefe, é um assunto complexo, e na situação do

objeto de estudo se identifica-se a solidariedade complexa, que pode se tornar subjetiva para tanto para o empregado quanto para o empregador.

Todas as mulheres entrevistadas afirmaram estar acostumadas com a indiferença - que não é unânime, pois quem trabalha diretamente com elas e as conhece há muito tempo percebe a presença ou ausência delas. Em um depoimento, uma Informante afirmou em uma das reuniões com toda equipe e o encarregado, recebendo o apoio geral: *“esse povo não elogia e nem reconhece nosso trabalho, não vê quando os banheiros tão limpos, só vê quando tá tudo sujo e eles precisam da gente”*²⁹. Esse depoimento foi uma manifestação de como elas parcialmente se reconhecem em suas realidades e como a estas trabalhadoras ainda estão inseridas em um papel social ainda associado de certa forma ao trabalho servil.

Estas trabalhadoras se desgastam e o seu trabalho, na verdade, é o labor que elas pagam com suas vidas e com sua saúde. Pôde-se perceber que o produto final de seu trabalho, a limpeza e a organização de ambientes, finda em melhores condições de vida para terceiros. Não necessariamente para elas. O que se percebeu também, como ser verá mais adiante, foi a luta pela sobrevivência e a submissão a condições de trabalho impostas por terceiros, deixando esta classe trabalhadora sem muitas possibilidades para melhoras nas condições de trabalho.

2.4. Identidade nas Relações de Trabalho: Fragmentação e Gênero

No ambiente organizacional, o trabalhador traz sua essência e sua identidade adquiridas e construídas ao longo de experiências vividas antes de entrar na organização. Além de todas as relações sociais e culturais anteriores ao trabalho se agregam também os aprendizados compartilhados em seu ambiente de trabalho. Observar e descrever uma equipe de trabalho, de acordo com Schuler (2009) é observar uma identidade geral que é formada por identidades individuais.

Schuler (2009) afirma que para se “compreender o processo de construção coletiva da realidade segundo os grupos holísticos de indivíduos é preciso compreender o processo de geração de representações sociais” (p. 245). As ações das pessoas são comandadas pelas representações que elas têm do mundo [...] em parte, socialmente criadas de acordo com a

²⁹ Ver capítulo 4.

cultura e as interações dos grupos sociais (2009, p. 257). No ambiente organizacional do serviço de limpeza cada uma das Informantes, mesmo que compartilhando um perfil de história de vida parecido, elas se diferenciaram pelos seus anseios de vida e pela visão mundo que é particular em cada mulher. O que se pôde perceber nas relações de trabalho foi um compartilhamento da mesma realidade de precarização e perda de direitos trabalhistas.

O conceito de cultura é abrangente e, basicamente, gira em torno de dois pilares: da construção e interpretação de símbolos e significados. Geertz (1926) afirma:

Acreditando, como Max Weber, que o homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu, assumo a cultura como sendo essas teias e a sua análise; portanto, não como uma ciência experimental em busca de leis, mas como uma ciência interpretativa, à procura do significado (GEERTZ, 1926, p.4).

Pode-se fazer um paralelo entre a definição de Geertz e o conceito de comunicação organizacional. O que significa, portanto, entender a cultura organizacional como teias de significados, que se constroem dentro da organização, tendo influências externa e internamente à organização, como matéria-prima. As mulheres do serviço de limpeza recebem referências que vêm de seu ambiente de trabalho, de seu bairro, de sua família, de suas histórias, formando a partir dessas convivências uma noção de realidades e filtro de condutas sociais.

Goffman (1985) compara o convívio social ao uma peça teatral, onde as pessoas usam da representação e de diversos papéis sociais para situações cotidianas³⁰. Para o autor existe a capacidade de comunicação de diversas maneiras para obter êxito em convencer a plateia, ou seja, as pessoas que transitam pelas diversas situações sociais (GOFFMAN, 1985, p.12). Por outro lado, a partir de outra linha teórica, Woodward (2013) complementa:

“a representação inclui as práticas de significação e os sistemas simbólicos por meio dos quais os significados são produzidos, posicionando-nos como sujeito. É por meio dos significados produzidos pelas representações que damos sentido a nossa experiência e aquilo que somos” (WOODWARD, 2013, p.18).

O conceito de identidade nesta pesquisa foi percebido como um processo constante de construção e reconstrução no ambiente de trabalho estudado. Mapear e delimitar fixamente a identidade de um grupo se torna algo quase impossível uma vez que a identidade

³⁰ Ver GOFFMAN p. 24

é mutável (HALL, 2005); por isso se busca o processo de reconstrução de uma possível identidade e os pontos principais que auxiliam processo. Silva (2013) define identidade:

A identidade é uma construção, um efeito, um processo de produção, uma relação, um ato performativo. A identidade é instável, contraditória, fragmentada, inconsistente, inacabada. A identidade está ligada a estruturas discursivas e narrativas. A identidade está ligada a sistemas de representação. A identidade tem estreita conexão com relações de poder (SILVA, 2013 p. 96).

No ambiente de trabalho esse processo acontece frequentemente, pois os indivíduos se comportam de acordo com a percepção comportamental do ambiente. Mesmo esse indivíduo trazendo consigo sua identidade ou características próprias, enraizadas desde a infância, ele precisa se adaptar. A partir daí, começa a fragmentação da identidade desses indivíduo que se divide em situações para estar inserido em grupos sociais. A mudança e a fragmentação não vêm somente da necessidade de inserção no ambiente de trabalho, mas da necessidade de acompanhar a fragmentação das paisagens culturais de classe, gênero, sexualidade, etnia, raça e nacionalidade [...] (HALL, 2005, p.9).

Hall (2001, p. 9) aponta que “esse duplo deslocamento – descentração de indivíduos tanto de seu lugar no mundo social e cultural e de si mesmos – constitui uma ‘crise de identidade’ para o indivíduo”. Hall define o sujeito pós-moderno como aquele que não possui identidade fixa ou permanente, mas sim aquele que se forma e se transforma de acordo as situações culturais que nos rodeiam (HALL, 1987).

A fragmentação de identidade percebida na observação da rotina de trabalho das trabalhadoras se caracterizava pela mudança de ambiente organizacional, onde na Zeladoria se comportavam de uma maneira e nos departamentos de outra maneira. Como citado anteriormente, a fragmentação de identidade ocorre a todo instante, como uma questão de adaptação. A terceirização como um processo de precarização do trabalho, auxilia nessa fragmentação de identidades.

A questão da divisão sexual do trabalho também contribui para esta fragmentação na construção do elo e da estabilidade que elas deveriam encontrar em seus empregos. Há ainda inúmeras desvantagens para a população feminina, que com sua entrada tardia no mercado de trabalho, está sujeita aos estereótipos de trabalhos masculinos e femininos, além da diferenciação dos salários, na hierarquia e no reconhecimento social.

Estatisticamente, as mulheres, além de ganharem menores salários, possuem maiores jornadas de trabalho, que extrapolam o ambiente organizacional. Além disso, o reconhecimento social ainda é discrepante em relação ao homem e, de acordo com as pesquisas e estudos já citados anteriormente, elas ainda são a maioria da população desempregada. Há a falta de políticas públicas para mulheres e a que acaba gerando a inserção da mulher no mercado de trabalho informal.

Para Nogueira (2004 apud CHAVES, 2013, p.7), “o novo padrão de acumulação flexível na era da mundialização do capital favoreceu, a partir dos anos 1970, uma expressiva feminização do trabalho, porém marcada pela precarização da força de trabalho feminina” ³¹. Nogueira afirma que:

O fenômeno crescente da participação das mulheres no mercado de trabalho não as desobrigou das tarefas domésticas, consideradas parte de suas “habilidades naturais”. Além de representar uma sobrecarga de trabalho (aumento da jornada), significou a delegação de tarefas para outras mulheres, geralmente pobres e racializadas (NOGUEIRA 2004 apud CHAVES, 2013, p.7).

Souza (2010) acredita que as mulheres são alvos da precarização do trabalho principalmente a que trabalham com o vínculo de terceirização. A autora define:

Em vista das alterações ocorridas no âmbito do trabalho na última década com a instauração da reestruturação produtiva, a emergência de novas e (precárias) formas de trabalho (trabalho por tempo parcial, terceirização, cooperativas de trabalho, etc.) o aumento do desemprego, o trabalho feminino torna-se um alvo especial da precarização do trabalho, em que se observa uma significativa participação das mulheres no setor terceirizado (SOUZA, 2010, p.6).

Durante a pesquisa, observou-se há precarização no ambiente pesquisado além de perdas no que tange os direitos trabalhistas das mulheres do serviço de limpeza. Todas as trabalhadoras queixavam-se da grande rotatividade das empresas terceirizadas, que as deixavam sem poder usufruir do gozo às férias. Algumas mulheres estavam trabalhando na Universidade há anos sem tirar férias.

Chaves (2014:16), que realizou um estudo com as mulheres negras do serviço de limpeza da Universidade de Brasília, também detectou este problema da rotatividade de

³¹ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. Campinas: Autores Associados, 2004.

empresas terceirizadas. A autora argumenta que a rotatividade constituiu-se um mecanismo utilizado pelas empresas para demissão e contratação com baixos salários; “significa dizer que trabalhadoras (es) são demitidas(os) e contratadas(os) pela mesma empresa ou por empresa diferente em um curto espaço de tempo, inviabilizando o direito às férias” (CHAVES, 2014, p.16).

Além de causar um grande desgaste físico, psicológico e emocional nas trabalhadoras do serviço de limpeza da Universidade de Brasília, a grande rotatividade de empresas desestimula as trabalhadoras. As mulheres ouvidas afirmaram sentir desgaste físico e emocional por conta dessa situação, o que pode acarretar doenças graves devido às más condições de trabalho. Ainda segundo Chaves (2013):

As férias são um direito constitucionalmente protegido e uma necessidade para a saúde física e mental da classe trabalhadora. Com o objetivo de proporcionar descanso após um período determinado de atividade, as férias não podem ser suprimidas nem mesmo por vontade própria da (o) trabalhadora (or), devendo ser usufruído no mínimo 1/3 de seu período a cada ano de acordo com legislação brasileira. O não usufruto desse direito eleva os riscos de acidentes de trabalho, além de aumentar a sobrecarga do corpo sobrepujado pela fadiga e ansiedade, favorecendo o processo de adoecimento (CHAVES, 2013, p.16).

Essa situação de negligência aponta para a desvalorização desta classe trabalhadora. Nos depoimentos, como veremos no capítulo 4, elas admitem a falta de reconhecimento social da profissão e a desvalorização e descumprimento de seus direitos trabalhistas. Pode-se, então, concluir que há uma desconstrução e desvalorização da identidade dessas trabalhadoras, que reconhecem ter sua imagem e direitos sociais lesados e desvalorizados. Pode-se inferir que no ambiente de trabalho estudado há muito mais do que a flexibilização e sim a precarização do trabalho.

Novas identidades são criadas e recriadas a cada instante e isso se dá principalmente com a globalização, que dissemina novas formas estereótipos femininos no mercado de trabalho. É nele que convivem as representações sobre a mulher como mãe, gestora da família, estudante e esposa. Nas entrevistas, levantou-se um perfil de mulheres que sustentam a casa sozinha e cuidam dos serviços domésticos. Elas fazem tudo isso sob a condição precária da terceirização, com a falta de férias e até mesmo com atrasos de salário.

Ser “terceirizada” se constitui como uma forma de identidade, porém uma identidade em crise no ambiente de trabalho. Mercer (1990, p.43 apud Hall, 2001, p.9) afirma que uma identidade em crise é aquela que se desloca para uma experiência da dúvida e da incerteza. De acordo com as observações feitas e pelos depoimentos comprovou-se que a precarização existe no ambiente de trabalho pesquisado se materializa de diversas maneiras.

Em contrapartida, pelos depoimentos das próprias trabalhadoras, não se torna empecilho para que elas gostem do trabalho que fazem. Para as trabalhadoras da limpeza isso não afeta diretamente o serviço que elas prestam. Freitas (2000) explica que nas “organizações, os sujeitos lutam pelo reconhecimento não apenas pelo mero privilégio, mas pelo desejo de reconhecimento. Esse desejo de reconhecimento, de gratificações e aplausos está enraizado em seu inconsciente e pode encontrar diversas maneiras de expressão e solicitação” (FREITAS, 2000, p.56).

Um dos critérios de observação e questionamento era como elas percebiam e viviam inseridas sua realidade de trabalho, como se conheciam e reconheciam o mundo em que estavam inseridas. Fleury (1987) define a percepção de realidade:

O indivíduo percebe que existe correspondência entre os significados por ele atribuídos ao objeto e os significados atribuídos pelos outros, isto é, existe o' compartilhar de um senso comum sobre a realidade. Um elemento importante neste processo de objetivação é a produção de signos, ou seja, sinais que têm significações. A linguagem é um conjunto de signos com a capacidade de comunicar significados; ela constrói campos semânticos, ou zonas de significados (FLEURY, 1987, p.8).

Para Hall (1978), a identidade torna-se uma “celebração móvel”. Para o autor a identidade plenamente unificada, completa, segura e coerente é uma fantasia (HALL, 2005, p.13). Por outro lado, há de se considerar, como propõe Goffman (1985), que todos nós estabelecemos/desempenhamos papéis sociais. Neste caso, os papéis sociais são entendidos em sua definição, como uma promulgação de direitos e deveres ligados a uma situação social, que vai envolver um ou mais movimentos (GOFMAN, 1985, p.24). O autor afirma usar o termo “representação” para se referir a toda atividade de um indivíduo que se passa num período caracterizado por sua presença contínua diante de um grupo particular de observadores e que tem sobre estes alguma influência (1985, p. 29).

Trazendo para o conceito dos papéis e das representações, Goffman (1985) afirma também a existência de diversos tipos de papeis. Um exemplo é o do empregado doméstico que assume um papel divergente de “não-pessoa”. O autor define:

Pode-se considerar ainda outro papel divergente, o da ‘não-pessoa’. Os indivíduos que desempenham este papel estão presente durante a interação, mas sob certo aspecto, não assumem o papel nem de atores nem de plateia, nem pretendem ser (como os delatores, o ‘farol’ e o olheiro) o que não são (GOFFMAN, 1985, p.141).

Esse conceito de “não-pessoa” no texto se aplica para alguém que está na cena, mas aparenta como se não estivesse. Goffman (1985,143) afirma que não são somente criados ou empregados domésticos, mas motoristas, etnógrafos, fotógrafos, pessoas muito velhas, muito jovens ou muito doentes.

Por outro lado, a falta de reconhecimento e as fraudes nas relações de trabalho que levam a uma crise de identidade dos trabalhadores tem sido tema de discussão no Ministério Público do Trabalho. De acordo com Dr. José de Lima Ramos Pereira, procurador do Ministério Público do Trabalho e coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Emprego, há invisibilidade e perda de identidade para os trabalhadores e trabalhadoras que estão sob as más condições da terceirização. Discorre o procurador:

O trabalhador deixa de ser um ser humano, identificado, mas percebe que tem uma figura da cor da sua farda que ele usa, cinza, marrom qual for a cor... você não identifica João, Manuel mas o trabalhador terceirizado. A invisibilidade e a alta mobilidade porque ele não se insere numa empresa fixamente, pois quem define isso é a empresa terceirizada, e isso o força a não conviver socialmente e isso afeta também o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana e os dois formam o valor ético do trabalho. [...] Quando você pergunta ao trabalhador o que ele faz, ele não responde sou jardineiro, motorista, segurança. Ele responde sou terceirizado, ou seja, a terceirização passou a ser um gênero e um gênero como se fosse um trabalhador inferior e não é e não é para ser por isso a gente tem que resgatar a cidadania combatendo a precarização na terceirização (em entrevista à autora, realizada em 19/04/2014).

Deste modo, neste capítulo foram discutidas as relações de trabalho que fazem parte da rotina das trabalhadoras. Além disso, problematizaram-se as questões de gênero no

mercado de trabalho, relacionadas às questões da construção de identidade no ambiente organizacional. No capítulo seguinte, serão discutidos os apontamentos metodológicos para esta pesquisa, suas inspirações e seus resultados relacionados com metodologia utilizada.

CAPÍTULO 3- APONTAMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, será exposta a metodologia usada para o levantamento de dados e para elaboração da pesquisa. Discorrer-se-á sobre as escolhas de pesquisa, o foco qualitativo de abordagem e os resultados.

3.1. Métodos usados na pesquisa de campo

Angrosino (2009, p.8) aponta que a pesquisa qualitativa é uma abordagem que busca esmiuçar a forma como as pessoas constroem o mundo à sua volta, o que estão fazendo ou o que está lhe acontecendo em termos que tenham sentido e que ofereçam uma visão rica. Gil (2012) define método como um caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento. O autor explica que vários métodos podem ser aplicados nas Ciências Sociais e podem ser combinados para fazer uma investigação científica, uma vez que um só método pode não ser suficiente para o desenvolvimento da pesquisa.

Nesta pesquisa, buscaram-se referências na orientação teórica da pesquisa social. Como já mencionado, as orientações escolhidas foram o Interacionismo Simbólico por ser uma teoria que tem como base a percepção individual de realidade do sujeito e interação social, e, em complemento, o aporte dos Estudos Culturais, especialmente na discussão sobre identidades.

Para Gil (2012) a análise interacionista busca relacionar os símbolos e a interação, verifica como os significados surgem no contexto do comportamento humano (p. 23). Angrosino (2009) descreve o Interacionismo como uma abordagem mais dinâmica do que estática no estudo da vida social. Ainda segundo este autor, a etnografia, na tradição interacionista, busca desvelar os significados que os atores sociais atribuem às suas ações: “A ênfase funcionalista no comportamento como um conjunto de fatos objetivos é substituída por um delineamento mais subjetivo sobre como as pessoas entendem aquilo que fazem” (2009: 20).

Utilizou-se como metodologia a observação de inspiração etnográfica. A escolha da etnografia como inspiração metodológica se deu por ser um método onde o pesquisador se insere no universo de seu objeto de pesquisa. Para Geertz (1978, p. 4), entender a etnografia é

entender como a análise antropológica se apresenta como forma de conhecimento. Geertz descreve etapas da etnografia e a sua essência:

Segundo a opinião dos livros-textos, praticar a etnografia é estabelecer relações, selecionar Informantes, transcrever textos, levantar genealogias, mapear campos, manter um diário, e assim por diante. Mas não são essas coisas, as técnicas e os processos determinados, que definem o empreendimento. O que o define é o tipo de esforço intelectual que ele representa: um risco elaborado para uma "descrição densa", tomando emprestada uma noção de Gilbert Ryle (GEERTZ, 1978, p. 4).

Angrosino (2009) afirma que a etnografia lida com grupos e não somente com indivíduos, e se preocupa em analisar e estudar o indivíduo em sociedades ou em comunidade. “O modo de vida peculiar que caracteriza um grupo é entendido como a sua cultura. Estudar a cultura envolve um exame dos comportamentos, costumes e crenças aprendidos e compartilhados do grupo”. (ANGROSINO, 2009, p.16).

Para Geertz (1978), a etnografia é uma descrição densa, profunda, fazendo com que o etnógrafo possa primeiramente assimilar “fazer uma leitura” da complexa³² realidade do seu objeto de pesquisa para que ele possa apresentar posteriormente. De acordo com o autor, fazer a etnografia é como tentar ler (no sentido de "construir uma leitura de") um manuscrito estranho, desbotado, cheio de elipses, incoerências, emendas suspeitas e comentários tendenciosos, escrito não com os sinais convencionais do som, mas com exemplos transitórios de comportamento modelado (p.7).

Quando o pesquisador chega ao campo, duas práticas são recorrentes: a observação participante e a entrevista em profundidade.

Isso quer dizer: observar e participar dos eventos sociais, realizar entrevistas abertas observando a linguagem verbal e não verbal, e anotar os detalhes das experiências vividas em um diário de campo. Através desse trabalho, o antropólogo poderá obter acesso aos códigos culturais que dão sentido à vida social do grupo pesquisado. (ROCHA, BARROS, PEREIRA, 2005, p. 123)

³² “O que o etnógrafo enfrenta, de fato — a não ser quando (como deve fazer, naturalmente) está seguindo as rotinas mais automatizadas de coletar dados — é uma multiplicidade de estruturas conceituais complexas, muitas delas sobrepostas ou amarradas umas às outras, que são simultaneamente estranhas, irregulares e inexplícitas, e que ele tem que, de alguma forma, primeiro apreender e depois apresentar” (GEERTZ, 1978, p.7).

Gil (2012, p.100) afirma que observação é parte fundamental de uma pesquisa, e ela se faz presente, principalmente, na fase de coleta de dados. O autor define observação participante ou ativa como uma participação real do conhecimento na vida da comunidade, do grupo ou de uma situação determinada. Ele complementa que é uma técnica pela qual se chega ao conhecimento da vida de um grupo a partir do interior dele mesmo. (GIL, 2012, p.103).

3.2. Etapas da pesquisa e levantamento de dados

As mulheres foram observadas por um período de seis dias. A ideia era observar de perto a rotina de trabalho delas, ou seja, acompanhar a lavagem de banheiros, das salas, enfim o dia-a-dia das mulheres que cuidam da limpeza dos departamentos, da varrição dos anfiteatros e, como consequência, conhecer e sentir um pouco do que elas vivem no local de trabalho.

Ainda que muito próxima, a observação foi realizada sem participação na varrição ou limpeza e sem uso de uniforme de parte desta pesquisadora. Para cada dia foi escolhida uma mulher que estava responsável por um local de limpeza. Geralmente, o Encarregado escolhia quem seria observada e acompanhada. A observação foi realizada por um turno de trabalho simultaneamente com a realização da entrevista semi-estruturada. A opção desse *modus operandi* se deu para que não tomasse muito o tempo delas durante o serviço e para que fosse possível para que esta pesquisadora pudesse compreender a sistematização da rotina de trabalho.

Os questionamentos a respeito da perspectiva e percepção da realidade de trabalho em que estão inseridas, do comportamento dentro e fora do trabalho, de como elas se identificam e pensam que são identificadas, podem auxiliar na percepção dos ritos que estão por trás da rotina de trabalho. Assim também são essenciais para entender a diferença de percepção da realidade organizacional de cada uma das mulheres. Afinal, elas não trabalham todas juntas em um mesmo local. Elas geralmente, se dispersam pela Universidade. Cada setor de trabalho tem também especificidades em sua cultura organizacional. Em cada lugar, é uma nova realidade que se forma. Ter todo esse entendimento o passo inicial para a compreensão do funcionamento da cultura organizacional do grupo.

Na primeira fase da pesquisa, foram realizadas entrevistas com o coordenador de contratação de serviços terceirizados, com coordenador de Zeladoria e com a preposta da empresa terceirizadas³³. Além dessas entrevistas, foi analisado o projeto básico para contratação da empresa terceirizada e foi realizado um levantamento da legislação que rege a contratação dos trabalhadores terceirizados. Após verificar que o serviço de limpeza da Universidade era dividido em Zeladorias, como já mencionado foi escolhida a Zeladoria da Ala Norte por ser próxima à Faculdade de Comunicação.

Após sondagem junto à Zeladoria da Ala Norte, houve o contato com o Encarregado responsável pela Zeladoria. Ele foi entrevistado posteriormente, e não se opôs com a ideia da observação das mulheres da equipe de limpeza que ele coordenava. Então, houve uma aproximação inicial para a sondagem com algumas mulheres a respeito do horário e da rotina de trabalho delas. A segunda fase da pesquisa ocorreu no segundo semestre de 2013, quando houve a retomada do contato com o encarregado. Após conversa com ele, relembrando da pesquisa e da intenção de acompanhar a rotina de trabalho do grupo de mulheres durante seis, houve a entrada em campo no final de outubro de 2013.

Na semana anterior, houve o acordo para o começo do acompanhamento pela manhã, com início às 8h e a indicação de quem seria acompanhada. Anteriormente, o Encarregado havia explicado como são divididos os grupos de trabalho. Então ficou decidido que iria acompanhar a rotina pelo menos dois departamentos, a rotina das equipes de lavagem e varrição e o horário de almoço.

O levantamento bibliográfico aconteceu durante todas as fases da pesquisa, antes e depois de fazer a observação. A maior parte deste levantamento aconteceu antes da observação, especialmente dedicada a temas como Cultura Organizacional, Comunicação Organizacional, Sociologia do Trabalho e Direito do Trabalho. Após a observação, pode-se recorrer às literaturas sobre a terceirização, precarização e flexibilização do trabalho.

Foram explorados estudos a respeito de Gênero e Trabalho, para problematizar a questão da inserção da mulher no mercado de trabalho, suas relações com a terceirização e com a precarização do trabalho. Foram inseridos também no levantamento bibliográfico os textos que problematizam a construção de identidade, a partir de Stuart Hall, e a literatura específica sobre a metodologia de pesquisa escolhida.

³³ Entrevistas em anexo.

Para o levantamento de dados e enriquecimento desta pesquisa, no mês de abril de 2014 foi realizada uma entrevista com o Procurador Dr. José de Lima Ramos Pereira, atual coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho – CONAFRET, do Ministério Público do Trabalho. A entrevista foi realizada com intuito de complementar dados e esclarecer questões a respeito da terceirização, verificar um entendimento vindo do Ministério Público do Trabalho sobre a terceirização e as consequências que ela traz para o trabalhador.

3.3. As Informantes³⁴

O critério de seleção das Informantes foi baseado na divisão de trabalho feita na Zeladoria. De acordo com o Encarregado a divisão é feita por setores de trabalho. Como já mencionado, ficou decidido que seria acompanhada a rotina de três departamentos, a equipe de lavagens de banheiros, a equipe de lavagem de departamentos e a equipe de varrição. Mas a escolha foi aleatória a partir de quem o Encarregado escolhia para que fosse acompanhada. Posteriormente foi decidido o acompanhamento do horário de almoço e descanso para melhor inserção e percepção do universo do objeto de pesquisa .

Tendo o trabalho da Dra. Carla Barros³⁵ como referência, que realizou também um estudo com mulheres, porém empregadas domésticas, optou-se por organizar um perfil das mulheres que tiveram suas rotinas de trabalho acompanhadas e observadas durante a pesquisa. Elas são as chamadas de Informantes. No quadro abaixo estão as datas das observações, o departamento ou equipe fixa em que elas trabalham que são responsáveis pela limpeza e manutenção.

³⁴ Na descrição das informantes e ao longo das observações dos dias de trabalho, optamos por uma narrativa mais intimista e próxima da relação estabelecida entre pesquisadora-entrevistadas.

³⁵ BARROS, Carla Fernanda Pereira. **Trocas, hierarquia e mediação: as dimensões culturais do consumo em um grupo de empregadas domésticas**. Tese de Doutorado em Administração. Rio de Janeiro – Universidade Federal do Rio de Janeiro –UFRJ, Instituto COPPEAD de Administração, 2007.

Quadro 1- O perfil das Informantes

Perfil das Informantes	Setores	Datas
Informante 1: Possui 47 anos, trabalha há cinco meses na rotina de lavagens de banheiro. Ela é moradora da Samambaia Sul, tem seis filhos, é solteira e sustenta a casa só. Ela mora com dois filhos gêmeos adolescentes. Identifica-se com o que faz, pois sempre trabalhou com limpeza. Ela reclama do material fornecido que é muito precário, sempre falta alguma coisa.	Lavagem de banheiros	14/10/2013
Informante 2: Possui 29 anos, mora em Santa Maria, trabalha há três anos no departamento de Economia. Cuida dele sozinha desde que entrou há três anos na UnB. Prefere trabalhar só. Desde que entrou já trabalhou para três empresas terceirizadas na universidade, mas só gostou de uma empresa, pois esta pagava em dia.	Departamento de Economia	15/10/2013
Informante 3: Possui 31 anos, mora em Planaltina, está há 4 anos no departamento de Sociologia e Antropologia e é do Piauí. Ela está nesse departamento desde que entrou na UnB. Trabalha sozinha e prefere assim e gosta de trabalhar nesse setor. Começa a trabalhar às 07h da manhã.	Departamento de Sociologia e Antropologia	22/10/2013
Informante 4: Uma mulher que não quis se identificar. Ela estava acompanhada por mais três mulheres e falou em nome do grupo. Aparentava ter a entre 29 e 37 anos. Ela alegou que os anfiteatros estão sempre muito sujos. Naquele dia foram escolhidas aleatoriamente para fazer a varrição depois do almoço. Todos os dias depois do almoço todos vão para setores diferentes para varrer anfiteatros, limpar salas de aula e depois todos voltam para o setor de origem.	Equipe de varrição	30/11/2013
Informantes 5: Trabalha no departamento de línguas. Ela está neste departamento, que fica no subsolo, há 3 anos. Prefere ficar em seu setor a ficar na equipe de lavagem, acha a lavagem bem cansativa. Ela mora com a família, tem uma filha, e é separada. Acha tranquilo seu setor. Ela acorda 03h40 da manhã, sai de casa 04h30 para a rodoviária de Planaltina e pega o ônibus as 5h e chega as 6h na rodoviária do plano. Antes de trabalhar na universidade era camareira de um hotel.	Departamento de Línguas e Tradução	30/11/2013

<i>Prefere trabalhar na Universidade. Não gostava de ser camareira</i>		
Informante 6: <i>Possui 32 anos, é da equipe de lavagem, mora no Recanto das Emas, trabalha de 7h às 16h, sai às 5h da manhã para trabalhar. Antes já trabalhou como secretária, balconista e trabalhou também na limpeza de uma escola. Pretende continuar mais um pouco nesse emprego por questões financeiras.</i>	Equipe de lavagem	08/11/2013

Fonte: Camilla Braga Barros

3.4. Perguntas da pesquisa

As perguntas foram elaboradas e embasadas a partir do tópico de pesquisa, dos surgiram outros questionamentos que ao fim da pesquisa poderiam auxiliar a validar a hipótese. As observações, entrevistas e o acompanhamento da rotina de trabalho das trabalhadoras foram sistematizados da seguinte maneira:

- Primeiramente mapear e identificar a cultura organizacional e as relações de trabalho do ambiente em que elas estão inseridas;
- Posteriormente, analisar a partir das respostas coletadas nas entrevistas e da rotina de trabalho, o processo de construção de identidade,
- E por último, analisar como a cultura organizacional impacta nas relações de trabalho e no processo de construção de identidade vivida por essas no ambiente de trabalho.

Um dos objetivos secundários foi analisar e identificar como o fluxo de comunicação dentro dessas relações de trabalho e verificar como se relacionam com a hierarquia e as relações de poder. As perguntas foram pré-elaboradas em roteiro compondo uma entrevista semi-estruturada, que por definição pode sofrer alterações. Essas perguntas foram baseadas a partir dos tópicos de observação, como veremos a seguir.

Diante da análise da rotina de trabalho, oito tópicos foram elaborados para servirem de guia para a observação e as análises posteriores, e que ao final desta pesquisa ajudaram na comprovação da hipótese.

1. Conceito de Comunicação e Cultura Organizacional;
2. Relações de trabalho e como elas podem ser identificadas no meu objeto de estudo;
3. Relações de poder, hierarquia, status no âmbito de trabalho dessas mulheres;
4. O papel dessas mulheres na universidade;
5. Como elas são vistas e se vêem no ambiente de trabalho;
6. Quem são elas, de onde vieram e por que trabalham no serviço de limpeza na Universidade de Brasília;
7. A rotina de trabalho delas e quais os elementos simbólicos inseridos nela;
8. Os vínculos que elas mantêm com a Universidade de Brasília;

Tendo como base, os tópicos anteriores, foram elaboradas oito perguntas para que as trabalhadoras respondessem na entrevista semi-estruturada, podendo surgir algum outro questionamento complementar quando necessário:

1. Breve história da vida;
2. Como acontece a rotina de limpeza passo-a-passo?
3. Como é a realidade percebida dentro ambiente do trabalho?
4. Quais as formas de comunicação entre elas, a empresa e a Universidade de Brasília?
5. Como elas reconhecem as formas de amizade e afinidade no trabalho?
6. Como se estabelece a cultura organizacional no ambiente de trabalho e na rotina de trabalho delas?
7. Relações de trabalho nesse contexto;
8. Como se percebem e como acha que são percebidas no ambiente de trabalho.

As entrevistas, como já mencionado, começavam junto com a rotina de limpeza, mas eram intercaladas com um tempo de observação e um tempo de conversa. As perguntas eram realizadas, preferencialmente, nesta ordem: rotina de limpeza, perguntas de cunho pessoal e perguntas a respeito do ambiente de trabalho.

Assim que elas começavam sua rotina de limpeza, pedia que elas explicassem como acontecia a limpeza diária, o que ela limpava primeiro, como era a limpeza durante a semana,

e durante a tarde. Depois que a informante e esta pesquisadora já estavam mais a vontade, entravam as perguntas mais pessoais do como, por exemplo, local de moradia, constituição da família, perspectivas futuras para a vida e para o trabalho. Mais perguntas eram feitas para levantar um perfil das mulheres e verificar se então em realidades parecidas. Logo eram feitas as perguntas a respeito do ambiente de trabalho, como por exemplo, os trabalhos anteriores; as perspectivas do trabalho e a identificação com as pessoas da Zeladoria e no setor; a percepção da diferença entre os ambientes de trabalho (Zeladoria e setor); a comunicação entre elas na Zeladoria e entre o encarregado.

Foram abordadas, também, as questões de identidade e auto reconhecimento, como por exemplo, como elas se reconheciam como trabalhadoras terceirizadas; ou como elas acreditavam que as pessoas as reconheciam no ambiente de trabalho. Durante a observação foram surgindo mais perguntas, que eram pertinentes ao momento e ao ambiente que estava sendo observado e analisado.

No capítulo seguinte, discorreremos sobre as respostas coletadas nos depoimentos das Informantes a partir do referencial teórico e da observação da rotina de trabalho e as análises das respostas coletadas.

CAPÍTULO 4 – PESQUISA DE CAMPO: OBSERVAÇÃO NA ROTINA DE TRABALHO DAS TRABALHADORAS DO SERVIÇO DE LIMPEZA.

Neste capítulo, serão apresentadas as observações da rotina diária de trabalho das mulheres do serviço de limpeza da Universidade de Brasília. A primeira parte do capítulo contém a descrição das observações feitas e as respostas da entrevista juntamente com as análises feitas a partir dos conceitos de cultura organizacional dos autores citados anteriormente.

Como afirma Fleury (1989), partir para a etapa de observação, é acima de tudo, um passo para uma inserção no universo do objeto de pesquisa e é desafio para o pesquisador desvendar a cultura organizacional de uma empresa. É um tema que guarda uma aparente simplicidade, porém, é um fenômeno complexo que ilude a maioria dos pesquisadores (FLEURY, 1989, p.16). Nesta pesquisa, optou-se por adotar a postura imersão, de acordo com Fleury (1989:16), é uma postura que leva a “mergulhar” na vida organizacional, e agir como observador ou como observador participante.

4.1. Observações

4.1.1. 1º dia de observação: o possível despejo e a reunião - 14/10/2013- 08h00.

Assim que cheguei à Zeladoria³⁶ da Ala Norte, me reapresentei para o Encarregado da Zeladoria da Ala Norte – relembrei-o da pesquisa que iria realizar e pedi que fosse apresentada ao grupo. Num primeiro momento houve o estranhamento tanto da parte das trabalhadoras, quanto da minha parte como observadora. Eu estava vestida de maneira diferente das trabalhadoras, elas sabiam que eu vinha de um universo muito diferente do que elas viviam e trabalhavam. Havia muitos olhares de curiosidade e de desdém. Além do nervosismo havia um sentimento de intimidação, em um momento inicial. O Encarregado, porém me tratou e me recebeu bem, fazendo com que eu fosse aceita pelo grupo com mais facilidade. O Encarregado estava muito nervoso e me explicou que estava acontecendo algo que talvez pudesse atrapalhar meu trabalho, pois ele e seu pessoal estavam com uma ordem de despejo da Zeladoria.

³⁶ A zeladoria é um local onde o pessoal guarda seus pertences, equipamentos de limpeza, onde se reúnem para almoçar, ter reuniões e descansar.

Eles tinham uma semana para desocupar a Zeladoria para um grupo de estudantes bolsistas, que não tinham lugar para morar ficassem lá na zeladoria. A indignação era geral. O Encarregado afirmava repetidamente que não trabalhava com escravos e nem com animais e que não sairia de lá. Para o Encarregado era um absurdo retirar a Zeladoria da Ala Norte e colocar na Ala Sul. Aquilo era e parecia ser um grande descaso com os trabalhadores, pois o local de trabalho da equipe era a Ala Norte. Eles são responsáveis pela limpeza de todo o ICC Norte até próximo da Ala Sul e isso contando com mezaninos, banheiros, salas, anfiteatros e subsolos e laboratórios. Era inviável que eles ficassem na ala sul e saíssem e voltassem todos os dias com rodos, carrinhos de limpeza, vassouras, produtos de limpeza.

A insatisfação era unânime e com muitos argumentos. Entretanto, de acordo com o Encarregado, a vice-reitora havia assinado um documento autorizando a desinstalação da Zeladoria naquele local, o Encarregado e sua equipe tinham a obrigação de obedecer. O que me chamou bastante atenção foi que o Encarregado em momento nenhum citou a possibilidade de conversar com a vice-reitora pessoalmente, ele só tratava com o coordenador e o pessoal da prefeitura. E quando questionei a respeito dessa possível conversa ele disse que já tinha tratado com seus superiores e aquilo já era suficiente.

Assim que cheguei estavam quase todos lá para uma reunião a respeito da possível saída da Zeladoria. O Encarregado reuniu todos para que juntos pudessem descer para visitar o lugar que seria a possível nova sede da Zeladoria, na Ala Sul. Como muitas pessoas começam sua jornada de trabalho às 07h da manhã tivemos que esperar todos retornarem para a Zeladoria e depois sairmos todos juntos. Quando todos chegaram fomos juntos para a Ala Sul.

Eu não falava nada, só observava. Vez ou outra o Encarregado dava algumas informações como, por exemplo, a extensão da área que sua equipe era responsável, em alguns momentos resmungava. Ele se mostrava aparentemente preocupado com o bem estar de sua equipe. O Encarregado chegou a dizer que se eles forem obrigados a ficar lá ele pediria demissão e ia pra casa. As mulheres me olhavam muito, algumas cochichavam e olhavam para mim. Outras faziam piadas a respeito da situação do possível despejo, para que eu ouvisse, e anotasse. Porém não me senti intimidada e permaneci atenta e em observação para ver qual seria o desfecho da história.

Enquanto caminhávamos elas falavam: *“Eles pensa que a gente é escravo”* *“Aham que a gente é animal”*. O local era realmente longe, próximo à Zeladoria da Ala Sul. O local

era um laboratório que estava fechado há muito tempo, sem energia, sujo, todo quebrado, com um cheiro muito forte de mofo. O local estava cheio de goteiras. Quando o pessoal viu aquilo, o burburinho só aumentava, o que se ouvia era *“Que lugar é esse? Não vamos aceitar essa situação”*. *“A gente é o quê pra ficar nesse lugar?”* Depois que abriram a porta alguns entraram, logo saíram espirrando e tossindo, xingando, alguns até rindo. O Encarregado pediu que todos esperassem o eletricista chegar para ligar a energia do laboratório. Após uns 15 minutos de espera o eletricista chegou.

O eletricista chegou e entrou no laboratório, pouco tempo depois ele disse ao o Encarregado que não podia ligar, pois a caixa de energia estava cheia de água devido a um vazamento próximo do local. Todos voltaram para Zeladoria, reclamando da mesma forma de antes. Chegando à Zeladoria o Encarregado convocou uma nova reunião.

Depois que todos subiram e tomaram seus lugares, o Encarregado começou seu discurso: *“Como vocês viram lá não tem condições. Em primeiro lugar a estrutura, segundo lugar distancia do local de trabalho (Ala Norte), eu estou resguardando o bem estar de vocês. Vamos trabalhar como se nada tivesse acontecendo, na hora em que eles chegarem aqui vou colocar tudo que é nosso por aqui (lado de fora). Não temos lugar pra ficar. A ‘porrada’ vai vir em cima de mim, mas não tem condição”*.

o Encarregado perguntou: *“Vocês concordam comigo?”*. As mulheres respondiam: *“Estamos com você. É isso aí!”* E A resposta foi unânime todos concordaram. As frases que se ouvia eram: *“Fé em Deus vai dar tudo certo”*, *“A gente tem que se impor”*, *“o que eu fico abismado é que pra eles (estudantes) tem espaço, pra nós não”*, *“Se é da limpeza é tratado que nem lixo, cachorro”*, *“Só não tem departamento pra nós”*

Nesse exato momento percebi como o pessoal da limpeza se reconhece no seu trabalho e como acreditam que terceiros vêem seu trabalho: *“Esse povo não elogia e nem reconhece nosso trabalho”*, *“Não vê quando os banheiros tão limpos só vê quando tá tudo sujo e eles precisam da gente”*, *“E tem 8 anos que eu não tiro férias, pra ser tratado assim”*. Ao final ficou decidido que eles arrumassem suas coisas, deixassem prontas para serem retiradas a qualquer momento. Depois dessa reunião todos voltaram para seu trabalho. Hélio perguntou se eu ainda queria realizar as observações, então respondi que sim, ele então indicou que eu acompanhasse a informante número 1, nas lavagens dos banheiros.

4.1.2. Lavagem de Banheiros da ala norte- 14/10/2013

A Informante 1 tinha 47 anos e trabalhava havia 5 meses na rotina de lavagens de banheiro junto com um rapaz de 25 anos, também com o mesmo tempo de serviço na lavagem de banheiros masculino. Eles vão para a lavagem com equipamentos como carrinho, com sacos de lixo, produtos de limpeza, luvas, rodos, vassouras, panos. E mesmo com todos aqueles equipamentos, ela afirmava que sempre faltavam detergente, boas buchas e água sanitária.

A Informante 1 começou tirando o lixo dos banheiros da arquitetura e seguiu até os banheiros da Faculdade de Comunicação, onde ela começou a lavar e depois voltou para os banheiros da arquitetura. Chegando ao banheiro da FAC (Faculdade de Comunicação) ela pôs a placa na porta do banheiro para ninguém mais entrar. No banheiro ficaram somente eu e ela. Ela retirou o lixo dos cestos, colocou sabonete líquido nas saboneteiras, espalhou detergente no chão do banheiro e começou a lavagem. Enquanto ela lavava, eu permanecia em um canto fazendo as perguntas e ela me respondia em seguida. A informante 1 lavou os banheiros da FAC (graduação e pós-graduação), e um da arquitetura. Ela afirmou que geralmente, consegue lavar os banheiros antes do almoço, porém devido ao acontecimento da reunião não foi possível terminar tudo antes deste horário.

Perguntei se ela gostava de trabalhar na lavagem de banheiros e ela respondeu que não, mas não tinha outro jeito. Ela faz lavagens de manhã e manutenção das lavagens à tarde. Sempre trabalhou com limpeza, antes de trabalhar na UnB era diarista. Ela acha que as condições de trabalho na UnB são melhores que a de diarista, por oferecer mais estabilidade do que a profissão de diarista. Identifica-se com o que faz, pois sempre trabalhou com limpeza. Ela tem uma boa relação com o trabalho, mas acha que a empresa anterior à empresa Fortaleza era melhor porque não descontava os atestados médicos. Ela alegou que a empresa que trabalhava atualmente já atrasou 10 dias do pagamento. Questionei a respeito da falta de férias e ela respondeu que não se importava, pois antes não tinha férias também.

Em relação ao ambiente e o clima de trabalho, para ela era tranquilo, pois, tem uma boa relação com os colegas de trabalho, apesar de ser mais calada. Quando questionada sobre a rede de comunicação em seu trabalho ela disse ser o Encarregado o porta-voz de todos os avisos. Ela afirma ter a mesma personalidade em casa e no trabalho, ser do mesmo jeito. Mas a realidade percebida é diferente, observou que vai pra casa mais para dormir e descansar. Uma impressão que ela tem é que *“eles pensam que a gente é escravo”*, porém ela não se

incomoda e não atrapalha no trabalho dela. Quando deu 10h45, foram para a Zeladoria a Informante 1 e o seu colega de trabalho para almoçarem .

Análise 1

Ficou muito evidente o descaso com aquela classe trabalhadora. Primeiramente porque a informação chegou incompleta. As pessoas não entendiam quem eram aqueles alunos e porque queriam o lugar da Zeladoria para morar. O Encarregado tentou explicar que eles queriam protestar, pois estavam sem moradia, mas a informação foi ignorada. Todos estavam indignados. Logo veio a dúvida: Por que os trabalhadores teriam de sair? Será por que são trabalhadores da limpeza? Não teria outro espaço na Universidade que é tão grande?

Olhando sob a perspectiva da cultura organizacional daquele grupo, a mudança que todos estavam esperando, seria uma quebra brusca em diversos aspectos culturais construídos. Por conta da distância, os horários teriam de ser alterados e haveria uma reconfiguração física e espacial na Zeladoria. Rituais como o descanso, o jogo de dominó, o bate-papo depois do horário de almoço teriam de ser reorganizados e readaptados. Percebeu-se que a mudança de sede da Zeladoria abalaria o nível dos artefatos visíveis, segundo Shein (1984). Este nível diz respeito ao ambiente, a arquitetura da empresa, do *layout* que, pelo percebido, é importante para construção da cultura organizacional e para os rituais cotidianos que aconteciam lá (p.9).

Foi interessante observar como que, as trabalhadoras, em situações como esta , elas se reconhecem, identificam-se e julgam como são percebidas. Elas têm noção da invisibilidade social que está inserido em seu meio de trabalho. As frases: *“Esse povo não elogia e nem reconhece nosso trabalho”* *“Não vê quando os banheiros tão limpos só vê quando tá tudo sujo e eles precisam da gente”* *“Eles pensam que a gente é escravo”* *“Acham que a gente é animal”* demonstram o auto reconhecimento negativo. Havia a percepção pouco positiva por parte das próprias trabalhadoras, de como elas eram reconhecidas. O que prova, um compartilhamento de realidade, e isso pode remeter ao conceito de Shein (1984) sobre o nível dos pressupostos inconscientes.

Percebeu-se também a postura protetora do Encarregado com sua equipe. Ele mesmo disse que zela pelo bem estar de sua equipe e em um momento de nervosismo até ameaçou sair do emprego dependendo do que seria decidido. Voltamos às raízes históricas brasileiras

que impactam até hoje no jeito de administrar. O autor Alexandre Freitas³⁷ fez um sumário de traços brasileiros que mais influenciam no âmbito organizacional. São eles: hierarquia, personalismo, malandragem, sensualismo e aventureiro (FREITAS de, 2010, p. 44). As manifestações feitas pelo Encarregado demonstram uma relação de bastante proximidade, pessoalidade e paternalismo. Demonstra também vínculos familiares típicos de organizações com caráter mais informais.

A precariedade nos materiais de limpeza oferecidos para a equipe que lava os banheiros era evidente. Ter recursos precários fez com que a Informante 1 não trabalhasse do melhor jeito possível. Ficou a sensação de que o serviço foi feito pela metade, não por culpa dela, mas pela falta de materiais básicos de limpeza. Pela primeira vez, pude perceber que a sequência de ações para lavar o banheiro pareceu ser o ritual característico da Informante 1. Talvez fosse a melhor maneira para que ela otimizasse o tempo e maneira de realizar a limpeza. Nas práticas da rotina de limpeza, se evidenciou que são introduzidos aspectos pessoais para a execução do serviço, como a forma que aperfeiçoam o tempo e a lavagem.

Ter antecedentes na área de limpeza fortalece mais ainda a imagem e autoafirmação da identificação com sua área de trabalho. A Informante 1 não gosta de trabalhar nos banheiros, mas se conforma, pois é seu ganha-pão. E acha o emprego estável, quando compara com seu passado, acha que está melhor. Porém, o tratamento que as empresas dão é desestimulante para ela. No caso da Informante 1, já havia se conformado a respeito das férias, por ter passado por essas situações anteriormente. Porém não se conformou com o atraso e com os descontos feitos em seu salário por ter apresentado atestados médicos.

Quando questionada a respeito de seu ambiente de trabalho, ela se coloca como uma observadora. Além disso, se define como uma pessoa mais reservada no trabalho. Ela concorda com invisibilidade e os assédios sofridos por sua classe, mas para ela isso é contraditoriamente é indiferente.

4.1.3. 2º dia de observação- Departamento de Economia- 15/10/2013- 08h20.

A Informante 2, como já mencionado, era responsável pela limpeza deste departamento há três anos. Trabalhava sozinha e gostava que fosse assim. Segunda-feira e quarta-feira ela limpava a secretaria, isto é, limpar as mesas, varrer o chão, retirar o lixo das

³⁷ FREITAS de, Borges Alexandre. **Traços Brasileiros para uma Análise Organizacional**. In: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. Cultura Organizacional e Cultura Brasileira. – 1. Ed. - 9. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010. P. 38-54.

lixeiras, limpar os computadores, o balcão e organizar alguns papéis em cima das mesas. A lavagem do departamento acontece uma vez por mês com a equipe de lavagem. A Informante 2 também passa nas salas dos professores para limpar as mesas, retirar o lixo e varrer o chão.

A Informante 2 começou sua rotina pela secretaria, depois, foi retirar o lixo e, enquanto ela realizava este procedimento, os funcionários da secretaria conversavam e nem notaram minha presença junto à Informante 2. Alguns minutos depois eles questionaram, assustados, quem eu era e o que estava fazendo lá. Expliquei a respeito da observação e eles acharam interessante e se espantaram por não notar minha presença. Um dos funcionários brincou pedindo: *“anota aí que desde 2009 não tem sabonete no banheiro masculino”*.

De acordo com a Informante 2, os servidores a trataram muito bem. Ela disse gostar de trabalhar naquele “setor”; desde que começou a trabalhar lá foi muito bem recebida. Ela contou também que o departamento de Economia iria mudar para um novo prédio que havia acabado de ficar pronto. Os professores e funcionários já estavam encaixotando suas coisas. E ela demonstrou estar um pouco preocupada, pois, não sabia o que iria acontecer *“quero ver o que vai ser quando a economia sair daqui e for pro prédio novo”*.

Questionei a respeito da relação dela com o trabalho. Ela me contou que já trabalhou para três empresas. Desde então não teve férias, e que a melhor empresa foi a PH Service e a pior foi ST, que deu o cano em todo mundo porque saiu sem pagar rescisão, férias e outras obrigações trabalhistas. *“Foi um grande prejuízo”*, afirmou a Informante 2. Segundo ela, a empresa atual também não é boa, pois paga tudo atrasado e com valores diferentes em cada mês e se alguém falta ou está de atestado não importa, eles descontam do mesmo jeito. Mas, no geral, ela gosta de trabalhar na UnB, pois o único problema para ela é a troca constante empresas.

Antes de trabalhar na Universidade, a Informante 2 era dona de casa. Começou a trabalhar *“porque quis”* e também por necessidade financeira. Mora em Santa Maria, tem três filhos e cria os filhos sozinha. Tem o ensino médio completo e não pensava em fazer faculdade, pelo menos naquele momento. Porém, tinha vontade de ter um emprego melhor ganhe mais. Questionei a respeito de fazer um concurso e ela respondeu que não tinham interesse, por falta de tempo. Acrescentou: *“É muita correria para uma mãe solteira”*.

Perguntei a respeito do clima no trabalho. Ela respondeu que *“é um clima tranquilo tirando as fofocas, mas todo lugar tem”*. Perguntei também sobre como ela conseguiu

trabalhar na limpeza da Universidade e ela disse ter sido indicada pela mãe do seu ex-marido. Como estavam precisando de gente para trabalhar, ela já foi logo contratada. Passou por uma entrevista informal. A respeito das formas de comunicação, a Informante 2 afirma que quem passa as informações oficiais é o Encarregado: *“às vezes ele liga no celular da gente para fazer reunião, tudo passa pelo o Encarregado”*.

Sobre sua personalidade dentro e fora do trabalho, ela diz ser diferente. Ela tem uma postura no trabalho, outra em casa com os filhos. Para ela, cada momento é diferente: *“Aqui você só vem pra mostrar seu serviço e ir embora e as amizades são só aqui, lá fora é diferente a gente se abre mais”*. A Informante falou também da conduta com os filhos e que ela tem que ser “malvada com eles” para serem bem educados. O que demonstrou que aparentemente, ela é bem exigente com os filhos e mantém uma postura mais rígida.

Questionei sobre sua vaidade, se tem o costume de se arrumar ou ir ao salão de beleza ela respondeu que sim e completou: *“Não é porque eu trabalho na limpeza que eu vou andar desarrumada”*, e ressaltou gostar do seu corpo. Em relação as afinidade com os colegas, disse que já foi para algumas confraternizações e achou bom, mas prefere manter uma postura mais discreta. Quanto ao seu comportamento no trabalho, ela disse que faz seu serviço bem feito, e com calma e tranquilidade, pois sempre se relembra do caso de uma colega de trabalho que faleceu: *“que nem o caso da Ângela que fazia tudo pelo setor dela (FAC) e depois que faleceu ninguém se lembrou dela e vendo isso não vou me matar por esse setor”*.

Para ganhar uma renda-extra, ela trabalha como chefe de sala nas provas do CESPE (Centro de Seleção e Promoção de Eventos). Ela não se incomoda com o fato de ter como vínculo empregatício a terceirização. O que ela não gosta é do descaso que as empresas têm com os empregados. Nesse dia a Informante 2 terminou todo seu serviço antes das 10h45 e se dirigiu para a zeladoria almoçar.

Análise 2

Pela segunda vez, foi percebido uma pessoalidade na execução da rotina de limpeza. Às segundas e quartas-feiras, ela mantém sua rotina e seu roteiro de passar pela secretaria, banheiros e sala dos professores. Já se acostumou com essa rotina. Quando a acompanhei na limpeza das salas dos professores vi de perto a desorganização que ela descreveu anteriormente. Outro ponto interessante é que com o tempo, o trabalho cria laços e formas de

identificações com outros colegas de trabalho. A Informante 2, já identifica os professores mais e os menos organizados. Ela demonstrou a vontade de interferir, e organizar a sala de alguns professores, diante de tamanha desordem. E justificou esse desejo, por não gostar de desorganização e isso de acordo com a própria Informante 2 é uma característica dela. Porém como ela mesma reconhece isso não é permitido.

Pela primeira vez, notou-se um tratamento pessoal e informal por parte dos servidores da secretaria para com a Informante 2. E ela confirmou isso. Talvez esse seja um dos motivos por ela gostar de trabalhar naquele setor. Não saber o que vai acontecer com ela, quando o departamento mudar de prédio é motivo de preocupação para ela.

Mais uma vez apareceu a reclamação das empresas terceirizadas que são contratadas. Ela está satisfeita com seu trabalho na universidade, mas a empresa desagrada. Porém, mesmo com as relações de trabalho desestimulantes, isso não tira a vontade e a satisfação de trabalhar em seu setor. A informalidade e a facilidade de se adentrar no universo do serviço de limpeza, também chamou atenção. Outro fator que pesa para ela é que o emprego está “garantido”, sair da Universidade, e procurar um novo emprego, seria mais dispendioso. Por ser mãe solteira e por ter que sustentar seus três filhos, ela trabalha. O curso superior e o concurso ficaram pra depois.

Ela vê o horário de almoço como um horário de interação e nota também as redes informais de informação, como as fofocas que de acordo com ela mesma tem em todo lugar. Ela percebe isso como parte das relações sociais. Por conta de o celular ser um suporte para comunicação com equipe e de trabalho, ela trabalha com celular no bolso e olha entre uma folga e outra.

Ela diferencia sua postura no trabalho e fora dele, diferente de outras mulheres como veremos adiante. Isso, para ela, é muito claro. Além disso, as posturas são diferentes no trabalho, com os filhos, com as amigas. Isso nos remete aos papéis sociais de Goffman (1985) e suas diversas representações. Para cada postura adotada há uma finalidade, seja para a adaptação, seja para educar os filhos ou para socializar com as pessoas ao redor.

Ela gosta de ser vaidosa, valorizar-se como mulher, gosta do seu corpo. Foi interessante observar o paralelo que ela fez entre trabalhar na limpeza e andar bem arrumada. Foi como se trabalhar na limpeza não justificasse ela andar desarrumada. Mas essa frase possuía o tom de desdém. Mais uma manifestação de como o objeto de pesquisa se percebe e

situa o valor social de seu trabalho. A Informante 2 não vê problema em ser terceirizada, pelo que se percebeu, ela não reclamou especificamente da condição de terceirizada, mas da condição que as empresas dão aos trabalhadores. O que pareceu que ela não fez associação da condição de terceirizada e as condições de trabalho oferecidas. Mas ao final da conversa, ela demonstrou sua incerteza, sua falta de confiança, quando afirma não fazer de tudo pelo seu trabalho.

Ela sabe que o reconhecimento não é garantido. Para afirmar seu argumento, ela descreveu como faz seu trabalho, com calma e tranquilidade. Pois diante do exemplo da colega de trabalho, que era dedicada ao seu setor e que, após falecer, logo foi esquecida, ela não “se mata” pelo seu setor. Por meio destas declarações pôde-se fazer um paralelo da relação de incerteza com a troca do uniforme por elas usado. Elas estão sempre trocando de empresa, consequentemente de uniforme e de crachá, porém, as trabalhadoras continuam na Universidade. Entretanto as trabalhadoras não permanecem as mesmas, estão cada vez mais desgastadas e descrentes com seu trabalho. O sentimento de exploração aumenta.

4.1.4. 3º dia de observação-Departamento de Sociologia e Antropologia dia 22/10/2013 08h30.

A Informante 3 era responsável pelo departamento de Sociologia e Antropologia, possuía 31 anos, morava em Planaltina, trabalhava sozinha neste departamento há 4 anos. É natural do Piauí. Ela estava neste departamento desde que entrou na UnB. Começa a trabalhar às 07h da manhã. O departamento de Antropologia e Sociologia estão em um mesmo local.

A Informante 3 começou sua rotina no departamento de Sociologia, lavando os banheiros do departamento, depois voltou para a secretaria e limpou as mesas, os computadores, organizou as mesas, varreu e tirou os lixos das lixeiras. Depois, foi para o departamento de Antropologia limpou os banheiros, a secretaria e as salas dos professores. Lá ela começou limpando as mesas, retirando o lixo, quando precisava, varria também, mas não era todos os dias. Normalmente, ela fazia isso duas vezes por semana. Ela afirmou: “*quando a lixeira está vazia é sinal que os professores nem apareceram*”.

Ela prefere trabalhar sozinha e já se acostumou com o setor em que trabalha; as pessoas de lá tratam ela muito bem. Prefere se comportar de maneira reservada: “*Não tem muita conversa com ninguém, minha relação é essa mesmo, é fazer meu serviço e ir embora*”.

Ela se dá muito bem com a Informante 2 que cuida do departamento de Economia. Mas ela afirma que tem gente que faz muita fofoca e fica vigiando o serviço dos outros.

Em relação às afinidades no trabalho, ela diz se dá bem com todos e o ambiente de trabalho é tranquilo; gosta de trabalhar na UnB. O que a incomoda mais é a troca constante de empresas e ela acaba ficando sem férias: *“O trabalho aqui é bom, mas o que desanima são essas firmas”*.

Questionei a ela sobre a terceirização e ela respondeu que *“é ruim porque quando chega a época de férias a firma sai e aí a gente fica sem férias, e isso é péssimo porque a gente fica cansada, perde o ânimo tem dia, não pode planejar uma viagem, o corpo da gente precisa de descanso”*. Ela contou que o marido dela já viajou algumas vezes sem ela porque ela tem não férias.

A Informante 3 é casada há 10 anos, não tem filhos e mora com a irmã. O marido ajuda a sustentar a casa; ele trabalha como vigilante para uma empresa terceirizada também, mas já está a um bom tempo em uma empresa de segurança e tira férias. Antes de entrar nesse emprego na Universidade, ela era empregada doméstica, trabalhou dois anos em uma casa de família e achava um serviço *“enjoado de tudo”*. Hoje, ela acha bem melhor trabalhar na limpeza da Universidade. Ela contou que em seu antigo emprego tinha que fazer tudo, limpar, passar e cuidar das crianças: *“Na UnB é bem mais tranquilo”*. Depois de sair da casa de família, ela mandou um currículo e foi chamada rapidamente para trabalhar na limpeza e já foi mandada para o Departamento de Antropologia e Sociologia.

Ela não se considera vaidosa: *“eu sou simples, não gosto de maquiagem, ir no salão fazer unha, cabelo e essas coisas, sempre fui assim”*. Perguntei como ela acha que as pessoas de fora vêem o trabalho dela, e como ela se identifica no trabalho. Ela se identificou como uma pessoa calma e que faz seu serviço bem. Ela acredita que as outras pessoas a identificam assim. A respeito da comunicação, afirmou que acontece por meio do encarregado. Não tem lista de e-mail ou telefone para todos, mas existe também, a rádio-corredor ou fofoca. Ela almoça na Zeladoria. Acha que esta é a hora em que as pessoas interagem mais umas com as outras, pois, *o lanche é bem rápido*.

Ela acha que o trabalho delas é pouco reconhecido e não espera muito reconhecimento. Porém, para ela não faz muita diferença. Em relação aos estudos e nível de escolaridade: tem o ensino médio completo, mas não tem vontade e nem paciência de estudar

para concurso. Mas tem vontade de fazer um curso profissionalizante e mudar de trabalho. A Informante 3 também terminou seu serviço antes das 10h45.

Análise 3

Esta Informante demonstrou como, as outras trabalhadoras, um jeito próprio de executar a rotina de limpeza e de identificar os professores pela organização de suas salas. É um ato de notar e perceber o ambiente de trabalho, característicos do tempo decorrido das relações sociais com as pessoas que frequentam esse ambiente. Neste dia também entrei em cada sala dos professores em que ela entrou para limpar. Em cada sala que entrávamos, ela me falava alguma característica relacionada aos hábitos ao professor.

A Informante 3 é também bem tratada no seu setor e mais uma vez, a única reclamação são a troca de empresa. Ela conta que isso acaba interferindo em sua vida pessoal. Ela não tira férias há um bom tempo. Se sente desgastada, assim como a Informante 2 e muitas outras trabalhadoras que estão na mesma situação. Ela não tem confiança nas condições de trabalho oferecidas. O fato de seu marido estar na mesma condição da terceirização gozar dos direitos trabalhistas desgasta ainda mais a confiança em seu trabalho e aumenta seu cansaço.

Pela segunda vez, uma trabalhadora acredita que os vínculos estabelecidos com a Universidade são mais estáveis que os vínculos anteriormente estabelecidos em seus empregos antigos. Os vínculos informais que uma empregada doméstica adquire, como troca de favores extracontratuais não era uma coisa boa aos olhos da Informante 3. Ela contou que seu serviço não era só limpar, tinham outras tarefas que extrapolavam o que era além de seu dever como, por exemplo, cuidar dos filhos da patroa enquanto ela estava fora. A Informante 3 acha que uma jornada definida e os vínculos formais na Universidade estão ótimos.

Ela se percebe com uma postura discreta. E essa é uma postura que todas as Informantes, preferiam adotar. No trabalho, a Informante 3 não é muito de conversar. Ela também percebe a invisibilidade, porém mais uma vez essa invisibilidade não é relatada como um empecilho que afeta a rotina de limpeza. Além disso, estava atenta e percebe as redes informais de comunicação. Quando questionada a respeito de como se identifica como profissional, ela se sentiu um pouco confusa e procurou adjetivos para se definir. Talvez esse seja um assunto que o trabalhador, geralmente, por não ter tempo e nem interesse, não reflete.

4.1.4. 4º dia de observação- Equipe: Varrição de Anfiteatros e da Arquitetura, 12h. 30/11/2013- Quatro Informantes não identificadas

Todos os dias depois do almoço todos vão para locais diferentes dos setores fixos que trabalham pela manhã. Forma-se uma equipe para executar tarefas como varrer anfiteatros, limpar salas de aula e depois todos voltam para o setor de origem. Geralmente as equipes são diferentes, pois o Encarregado faz uma lista e procura não repetir os nomes nos setores.

Quando cheguei elas estavam varrendo e retirando o lixo dos anfiteatros. Elas começavam a varrição de cima pra baixo. Quando chegavam lá em baixo, na primeira fileira, recolham o lixo. Quando o anfiteatro está ocupado com aula, elas não entram e vão para o próximo. Elas vão intercalando as fileiras. E a cada dia uma pessoa fica responsável de limpar os quadros negros. Elas varrem bem rápido, pois elas têm duas horas para varrer quatro anfiteatros e limpar a Faculdade de Arquitetura. Olhando de longe, a varrição parece uma coreografia, pois elas fazem movimentos sincronizados sem perceber. E quando elas varrem, ouve-se um barulho de todas as vassouras trabalhando ao mesmo tempo. Mesmo assim, o que percebi foi indiferença das poucas pessoas que estavam nos anfiteatros.

A minha presença foi indiferente para elas. Elas sabiam que estava acompanhando o trabalho delas, mas quase não tinham tempo para elas conversarem comigo ou talvez elas não queriam ser entrevistadas. Elas trabalham rápido. O momento em que eu perguntava algo era quando andávamos de um anfiteatro para outro. Mesmo assim elas respondiam rápido. Pude perceber um pouco da invisibilidade e indiferença quando entrei no anfiteatro um amigo estava lá, mas não reparou na minha presença e nem a das mulheres.

Elas relataram que alguns anfiteatros não são lavados há aproximadamente seis meses. Eles estavam sempre muito sujos. Elas começaram pelo anfiteatro 16 e foram até o anfiteatro 19. Elas levaram, em média, de 6 a 12 minutos em cada anfiteatro. Enquanto varriam, conversavam esporadicamente entre si sobre assuntos cotidianos como feriados, dietas, remédios, acontecimentos nos setores em que trabalham. E nesse dia elas não entraram em todos os anfiteatros porque alguns estavam tendo aula. Elas retiraram muito lixo dos anfiteatros. Depois que elas terminaram de varrer, se dirigiram para o Departamento de Arquitetura, pois teriam que varrer também algumas salas naquele local. No entanto as salas que elas iriam varrer estavam trancadas, então elas só retiraram o lixo dos ateliês e foram para a zeladoria para lancharem.

Análise 4

O momento que todos estão reunidos na Zeladoria, por volta das 12h, o Encarregado elabora a lista com os nomes das pessoas e para onde elas vão trabalhar naquele dia. Todos os dias, o Encarregado faz essa lista com o cuidado de não repetir os nomes. Isso pareceu ser ritual bastante característico daquele ambiente de trabalho. O porquê de não repetir os nomes foi justificado pelo Encarregado com uma forma de não tornar uma tarefa repetitiva para sua equipe. Mais uma vez, foi percebida uma demonstração de cuidado que o Encarregado tem com sua equipe.

Notei que elas já estavam tão habituadas em varrer os anfiteatros que elas não se esbarraram, era como se seguissem um roteiro invisível. Mais uma vez foi percebida a indiferença da presença delas nos anfiteatros. Elas geralmente não são notadas e, se são notadas, são ignoradas. E a experiência de estar ao lado delas e não ser serviu para afirmar a questão da invisibilidade. Quando elas chegaram ao anfiteatro 18 eu já estava cansada mesmo sem estar varrendo. Percebi que é um trabalho cansativo, além delas lidarem com bastante sujeira nos anfiteatros. Elas trabalham em um ritmo mais acelerado para darem conta de terminar o serviço às 14h, para lancharem e voltarem para o seus setores. O que surpreendeu foi a quantidade de lixo que elas retiram dos anfiteatros, elas afirmaram que isso tudo são os estudantes que não respeitam o espaço e deixam lixo lá. Ou seja, pareceu que estudantes, no geral, não são pessoas muito educadas e não respeitam a limpeza do ambiente.

4.1.5. 5º dia de observação- Horário de almoço, 11h, 7/11/2013.

O horário de almoço começa mais cedo, às 11h da manhã e vai até 12h. As pessoas iam chegando aos poucos para a Zeladoria. Cada um pegava sua marmita para esquentar a comida, logo se formou uma pequena fila para usar o microondas. E cada procurou seu lugar para comer. A Zeladoria tinha quatro divisões. A maior divisão onde se encontrava uma mesa grande, algumas estantes e armários onde se colocavam roupas e pertences dos trabalhadores da zeladoria. Lá era o lugar onde cabiam mais cadeiras. Havia um pequeno espaço ao lado da divisão maior onde ficavam os rodos e as vassouras; em frente deste cômodo havia um pequeno um corredor e a entrada onde ficava a mesa do encarregado; havia também uma pequena copa com uma pia, um filtro, um microondas e um armário.

Cada um se acomodou para comer. Existia um pequeno cômodo onde ficavam os homens, ao lado do local onde estava a grande mesa. No corredorzinho, um homem e uma mulher se sentaram de frente para o outro, colocaram uma tábua grande que pegava o colo dos dois e improvisaram uma mesa. O ambiente em que fiquei mais tempo para acompanhar o horário do almoço foi o onde havia só mulheres. Um comportamento peculiar percebido foi da troca de comidas, como uma degustação, para uma experimentar a carne, a torta ou a refeição que a colega preparou. Elas conversaram a respeito do cotidiano, de suas rotinas de trabalho, roupas e cosméticos.

Elas brincaram umas com as outras, fizeram piadas com os colegas de trabalho deixando o clima mais descontraído e amigável. Algumas mulheres ficaram mais caladas. Questionei a respeito do preparo do almoço e a maioria traz a janta do dia anterior ou preparam a comida na noite anterior. Elas não gostam de comer na Universidade e nem no Restaurante Universitário. Gostam de almoçar na Zeladoria, porém não são todas que almoçam na Zeladoria, algumas almoçam no próprio setor e depois voltam para Zeladoria para saberem para onde vão à tarde.

Depois de uns 15 minutos de almoço se forma uma pequena fila na pia para lavarem as marmitas e depois eles para o descanso. Algumas pessoas ficaram sentadas conversando, outras disseram usar este intervalo para resolver alguma coisa por perto como ir ao banco. Outro grupo gostava de jogar dominó e algumas mulheres ficam sentadas no sol. Enquanto todos descansam o Encarregado, faz a lista com os nomes e setores do dia. Ele só almoça depois que todos vão para os setores, ou seja, depois de 12h. Aproveitei para perguntar para algumas pessoas o que gostavam de fazer para se divertir no horário livre do fim de semana. Eles ficaram meio resistentes em responder. Eu insisti, então, eles se soltaram e falaram que ficar em casa era um momento de lazer. A maioria respondeu que não faz nada para se divertir, que não tem momento de lazer.

Depois da insistência, algumas pessoas disseram que se divertem fora de casa. Uma moça gosta de ir pra capoeira, outra senhora vai pra casa da irmã assar carne, outra senhora gosta de ir pra casa da filha para ver a neta, outro homem já de idade gosta de tomar uma cerveja, outro, de cuidar de sua chácara. Uma respondeu que o fim de semana é o momento em que ela trabalha em casa e além disso gosta de ir ao shopping (não especificou qual) só para ficar olhando as vitrines porque não pode gastar dinheiro. Logo depois, o Encarregado

chamou todos porque já era hora de voltar ao trabalho. Elas olharam na lista para ver onde elas iam ficar, e todos se dispersaram mais uma vez.

Análise 5

A sede da zeladoria era bem dividida, tudo tem seu lugar e cada espaço tem seu significado. Na divisão maior, onde fica a mesa grande só almoçam mulheres e na divisão menor ao lado estavam almoçando quatro homens e isso chamou atenção. Talvez pelo fato da maioria ser de mulheres na naquela equipe, elas teriam um espaço maior para almoçarem. A mesa improvisada que os dois colegas de trabalho improvisaram com uma tábua posta no colo dos dois remeteu à cooperação típica de equipes, que acontecia inclusive no horário de almoço.

Pela primeira vez pôde-se perceber um clima de proximidade entre os membros. Pareciam que todos eram muito próximos, como uma família. Mas, ao mesmo tempo, algumas pessoas se reservavam e não se soltavam. Era evidente a existência de laços mais fortes fracos de amizade. O horário de almoço foi o momento em que todos se soltaram mais. O Encarregado brincava com algumas pessoas também. Mais uma vez, na hora do intervalo depois do almoço, cada um toma o seu lugar. Alguns ficam sentados dentro na Zeladoria, outros espalham pela redondeza. No momento de descanso, começa o trabalho do encarregado. Algumas vezes, durante as observações cheguei à Zeladoria no momento em que o Encarregado estava elaborando a lista diária. Ele sempre pedia que esperasse, pois precisava de concentração para elaboração e terminar a lista.

Mais uma vez se repetem atitudes em que o encarregado mostra preocupação com sua equipe. No momento da observação ele estava recolhendo documento das pessoas que gostariam de trabalhar na aplicação de provas e concursos. Ele avisava das inscrições, dos documentos necessários para a inscrição, algumas vezes, até inscrevia a pessoa que queria. Ele afirmou que aquilo era uma maneira dos trabalhadores complementarem sua renda.

Como o momento era descontraído, tive a curiosidade de extrapolar o roteiro e perguntar como eles se divertem nas horas vagas. Notei que as respostas eram sempre relacionadas ao descanso. Ninguém respondeu alguma atividade como ir ao cinema, ver uma exposição, show ou atividade que gastasse muito dinheiro. Teve uma moça que falou que gosta de sair com as amigas às vezes para balada ou barzinho, perto de suas casas. Mas as atividades eram todas cidades satélites em que eles moravam.

4.1.6. 6º dia de observação-Acompanhar a equipe de lavagem do Departamento de Línguas Estrangeiras e Tradução

Na rotina da lavagem foram ouvidas duas informantes. A Informante 5, responsável pela limpeza diária do departamento de Línguas Estrangeiras e Tradução e a Informante 6 que pertencia à equipe de lavagem.

A equipe preparou todo o departamento antes da lavagem. Eles começaram levantando todas as cadeiras e tirando tudo que havia no chão. Prepararam os produtos e encheram os baldes de água. As tarefas eram divididas enquanto uns varriam, o outro jogava água com detergente, outro enchia os baldes, outra passava a máquina de esfregar o chão. O departamento foi desocupado por todos os servidores e alunos, ficaram somente a responsável pela limpeza do setor, a Informante 5 e a equipe de lavagem. Essa é uma equipe fixa que trabalha de manhã e de tarde.

Este departamento tinha sala de computadores, uma biblioteca, banheiros e salas de aula. Eles varreram e jogaram água com detergente; depois, um trabalhador esfregou o chão com uma máquina de lavar, depois duas mulheres passavam retirando a água com uma pá; outra mulher passava cera com um pano em um rodo. Essa moça que passava cera reclamou que muitos professores são mal educados e não esperam nem elas terminarem de passar a cera e entram no departamento.

As mulheres da equipe lavagem disseram gostar de estar na equipe, uma delas afirmou: *“eu gosto é de ficar na lavagem não gosto de ir pra setor não, é muita responsabilidade, as pessoas ficam muito em cima de você te vigiando”*. Elas estavam há mais de um ano na equipe de lavagem e não gostariam de ir para o setor, mesmo exigindo menos esforço físico e sendo um trabalho menos cansativo.

Conversei com a Informante 5, enquanto a equipe finalizava a lavagem. Como já mencionado no quadro de Informantes, ela estava no departamento de Línguas Estrangeiras há 3 anos e preferia ficar em seu setor, pois, achava a lavagem bem cansativa. Ela tem uma rotina parecida com a das outras mulheres que trabalham no “setor”. Ela lava banheiros, retirar o lixo, varre o chão, dentre outras atividades. Ela mora com a família, tem uma filha e é separada. Acha tranquilo trabalhar no departamento de Línguas Estrangeiras e Tradução. O que ela acha ruim é a troca de empresas e o horário que ela tem de acordar para pegar o ônibus para rodoviária do Plano Piloto. Ela acorda 03h40 da manhã, sai de casa 04h30 para a

rodoviária de Planaltina, pega o ônibus 05h e chega as 06h na rodoviária do plano. Antes de trabalhar na Universidade, ela era camareira em um hotel no Plano Piloto e acha melhor trabalhar na limpeza da UnB. Antes ela trabalhava aos finais de semana e na Universidade ela não precisa trabalhar neste dias.

Depois, conversei com a Informante 6, da equipe de lavagem. Ela possuía 32 anos, morava no Recanto das Emas, trabalhava de 7h às 16h. Saia de casa 5h da manhã. Antes de trabalhar na Universidade já trabalhou como secretária, balconista e na limpeza de uma escola. Ela afirmou ter a intensão de continuar a trabalhar por mais tempo nesse emprego por questões financeiras. Para ela, o seu trabalho é uma segunda casa e uma segunda família. Ela mora com a filha de 9 anos. Era separada. Ela disse que agora ela luta para dar uma vida boa para a filha dela. A respeito de sua personalidade dentro e fora do trabalho, disse ser a mesma, mas procura não levar os problemas de casa para o trabalho: *“o que é de casa fica em casa, serviço não tem nada a ver”*. Ela acha que é boa no que faz, e se identifica como uma boa trabalhadora.

A Informante 6 cursava o nível superior, estava no último semestre do curso de Direito em uma faculdade chamada CCI, localizada na Samambaia, região administrativa há aproximadamente 30 quilômetros do Plano Piloto. Ela contou em alguns momentos estuda até tarde e já tiveram dias que ia dormir 2h30 ou 3h quando tinha algum trabalho ou prova da faculdade. Ela costuma levantar às 4h da manhã. Pareceu ser uma mulher esforçada. Demonstrou o desejo de prestar concurso público. Perguntei como é falar da profissão dela na faculdade. Para ela, não havia problemas; tinha orgulho de falar que trabalhava em uma equipe de limpeza: *“Não tenho vergonha de trabalhar na limpeza que é um trabalho digno como qualquer outro. Algumas mulheres que se acham tiram notas baixas e eu que sou humilde já estou quase passada. Não pode ter vergonha de nada se na vida você quiser vencer”*.

Agora, ela afirmou ser outra pessoa, pois se percebe uma pessoa bem mais humilde do que antes de entrar no serviço de limpeza. Afirmou que em seu contexto atual ela se entende consigo mesma e entende melhor o tempo. Afirmou: *“cada um tem sua hora, tudo tem seu momento e hoje eu consigo lidar melhor com isso”*. Ela afirmou ter chegado ao amadurecimento depois que começou a trabalhar no serviço de limpeza da UnB: *“eu tinha um bom serviço, mas não sabia respeitar quem ganhava pouco, hoje sei ser humilde e respeitar os outros.”* Hoje ela é feliz porque tem o seu “dinheiro suado”, seu sossego e sua paz. Ela

fazia aulas de capoeira, frequentava a academia de ginástica, e ainda participava de um grupo de dança de rua formado há 12 anos na região em que morava.

Análise 6

Mais uma vez se pôde perceber o entrosamento da equipe de limpeza e como já estão acostumados com a rotina de limpeza que executam. Por ser uma equipe grande, em alguns momentos se revezavam. Eles trabalhavam conversando uns com os outros. As mulheres eram as que mais trabalhavam e com muita energia. Pareciam gostar da dinamicidade daquele trabalho dinâmico; apesar de parecer ser um trabalho bem cansativo não pareciam cansadas. Perguntei a respeito do cansaço e elas afirmaram que é cansativo, mas gostam. Demonstraram satisfação naquilo que faziam.

Outra vez houve a reclamação da troca de empresas e pela primeira vez a reclamação do comportamento dos professores e servidores que não esperam a cera secar para entrar no departamento. Mais uma vez, pelos discursos das trabalhadoras se pode perceber que os professor ou servidor nem sempre agem de maneira educada e respeitosa para com o serviço de limpeza. Talvez por distração ou falta de educação mesmo.

Pela terceira vez a aparece a insatisfação com o trabalho anterior. Elas demonstraram que é melhor trabalhar na Universidade, mesmo com as condições de precarização. Concluiu-se que a maioria das mulheres que entrevistadas moram longe do trabalho e acordam muito cedo. A maioria se identifica com a área da limpeza. Mesmo com as trocas de empresas elas se mantêm firmes, trabalhando, toda semana. Não parecia ser um trabalho fácil. Exigia esforço físico e que no fim das contas é retribuído com a falta de reconhecimento e com o não cumprimento de direitos trabalhista.

A Informante 6 foi uma entrevistada que teve um discurso diferente das outras em alguns aspectos. Ela foi a única entrevistada que teve contato com o ensino superior e demonstrou ter uma perspectiva futura. Ela se mostrou mais, falou um pouco mais sobre sua personalidade antes e depois do serviço de limpeza. Demonstrou ser uma pessoa que não leva problemas para o trabalho. Valorizava o que fazia e o que tinha. Ela não reclamou das empresas. Sua fala demonstrou como a inserção em um determinado grupo de trabalho pode moldar a personalidade e a visão de mundo. Ela também chamou atenção por estar inserida em dois grupos culturais, a capoeira e a dança de rua.

Como uma forma de análise auxiliar para se chegar aos resultados esperados, elaborou-se um quadro adaptando os parâmetros dos níveis de cultura apresentados por Schein³⁸ (1986) nas propostas metodológicas de Fleury (1989) para desvendar a cultura organizacional. Neste quadro identificam-se os níveis culturais e como se aplicam no ambiente de trabalho do serviço de limpeza pesquisado:

Quadro 2 – Quadro dos níveis culturais

Níveis culturais por Schein (1984)	Níveis culturais percebidos na zeladoria
Nível dos artefatos visível: “o ambiente construído da organização, arquitetura, layout; a maneira de as pessoas se vestirem, padrões de comportamento visíveis, documentos públicos: cartas, mapas” (p. 9).	A Zeladoria e suas divisões; armários, mesa somente das mulheres no horário de almoço; espaços divididos para guardar materiais de limpeza; Troca de uniformes; Poucos materiais de limpeza fornecidos para a limpeza da Universidade; divisão de trabalho organizada pelo Encarregado.
Nível dos valores que governam o comportamento das pessoas: “Como esses são difíceis de observar diretamente, para identificá-los é preciso entrevistar os membros- chave de uma organização ou realizar a análise de conteúdo de documentos formais da organização” (p. 9).	Postura discreta das mulheres nos setores de limpeza; realização da limpeza na medida do possível com os materiais oferecidos; Cooperativismo e solidarização em tarefas diárias de limpeza; Adaptações ao trabalho em equipe; Respeito à figura do Encarregado.
Nível dos pressupostos inconscientes: são aqueles pressupostos que determinam como os membros de um grupo percebem, pensam e sentem. Na medida em que certos valores compartilhados pelo grupo conduzem a determinados comportamentos e esses comportamentos se mostram adequados para solucionar problemas, o valor é gradualmente transformado em um pressuposto inconsciente, sobre como as coisas realmente são (Schein, 1984, p. 9, apud FLEURY, 1987).	Todas se reconheceram como boas trabalhadoras; Acreditam executar bem a limpeza, na medida do possível; A falta de reconhecimento e a invisibilidade já esta acompanhada por um sentimento de aceitação. Banalização da oferta de poucos materiais oferecidos para limpeza. Postura passiva e conformada por estarem em um nível hierárquico operacional.

Neste capítulo, detalharam-se as observações realizadas no ambiente de trabalho das trabalhadoras do serviço de limpeza como forma de aprofundar as percepções sobre a cultura organizacional das trabalhadoras. Além do relato, também foram analisadas as observações de campo sob a ótica das práticas e dos níveis culturais que constituem os elementos da rotina do

³⁸ SCHEIN, E. Organizational culture and leadership. San Francisco, Jossey Bass, 1986, p. 47.

grupo de trabalhadoras da Zeladoria da Ala Norte. Foram percebidos elementos, discursos e práticas que se repetiram nos dias de observação. São eles o descaso com os trabalhadores, a percepção da invisibilidade, o gosto que elas têm pelo seu trabalho e as reclamações das condições de trabalho oferecidas. São poucos materiais, falta de férias, atraso no pagamento, todas entrevistadas acordam muito cedo e usam o transporte público. Contudo, todas fazem o possível para cumprirem suas obrigações no trabalho. Mesmo que elas compartilhem de uma mesma realidade de precariedade, cada uma se diferencia no jeito de ser e faz com que a realidade do grupo se reconstrua de tempo em tempos. A troca de empresas gera consequências negativas no comportamento dos trabalhadores. E isto acaba gerando um sentimento pouco otimista em relação às perspectivas futuras no ambiente trabalho e o . um rompimento nos laços entre o trabalho e o trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo analisar o impacto da cultura organizacional nas relações de trabalho e na construção de identidade de um grupo específico de mulheres que trabalham no serviço de limpeza da Universidade de Brasília. Para esta pesquisa buscou-se conhecimentos em áreas do Direito, Sociologia, Comunicação e Administração.

A hipótese proposta foi que a cultura organizacional impacta diretamente nas relações de trabalho e na construção da identidade do objeto de pesquisa. Após as observações realizadas, considerou-se que a hipótese se confirma com o complemento de novas informações. Pôde-se concluir que a cultura organizacional não impacta apenas nas relações de trabalho e identidade, como também é impactada por estas relações. O foi identificado um processo, onde os conceitos sofrem influências mútuas, como se identifica na figura abaixo:

Figura 2: Fluxograma do impacto da cultura organizacional



Fonte: Camilla Braga Barros

A cultura organizacional percebida dentro do ambiente de trabalho das mulheres do serviço de limpeza caracterizou-se nos ritos, rituais, rotinas, divisão de trabalho, horários, uniformes, vocabulário, história de vida, e nos níveis de cultura pré-estabelecidos por Schein (1967). Os níveis culturais dos pressupostos inconscientes também fazem parte da construção da identidade, uma vez que aqueles caracterizam os comportamentos, controle de condutas, como, por exemplo, o respeito à hierarquia, o cumprimento das tarefas no horário, a percepção do limite individual em suas tarefas de limpeza, a mistura de valores recebidos na

educação, as crenças, as preferências pessoais com os recebidos no ambiente de trabalho.

Todos esses pressupostos auxiliam na construção e reconstrução das identidades das mulheres observadas. Verificou-se, portanto, que não existe somente uma identidade fixa para o grupo de trabalhadoras, mas muitas identidades que se reconstroem a cada momento. Há uma forma de identificação do grupo por quem as observa externamente.

Conclui-se que há a formação de um processo em constante construção e reconstrução de identidades individuais no grupo. Como citado anteriormente, é complexa, mutável e híbrida a identidade de pessoas e grupos, principalmente quando inseridas em um ambiente de trabalho. A cultura organizacional do grupo é sim um fator influente neste processo constante de construção de identidade e identificação do grupo de trabalho.

Identificou-se que este grupo de mulheres está sujeito a mudanças de horário, de empresa e local de trabalho. Há, portanto uma sensação de instabilidade, ou seja, elas convivem com a insegurança de perspectivas futuras e isso também se torna inerente ao processo de construção de identidades do grupo. Assim, pode-se perceber que as relações de trabalho são influenciadas pela cultura organizacional, criando um sentimento menos otimista e esperançoso em relação a mudanças organizacionais que possam melhorar as condições de trabalho. Isto favorece uma aceitação da condição de trabalho – ou a saída do emprego como consequência – gerando poucas perspectivas para permanecer por longos períodos no emprego. Isso desvaloriza e retira a credibilidade que o trabalhador tem com seu empregador. Pela visão oposta, as relações de trabalho influenciam na cultura organizacional com a criação de rotinas exaustivas, baixos salários, alta rotatividade de empresas, gerando uma cultura e um clima organizacional de desmotivação e indiferença com a missão da empresa.

Nesta pesquisa buscou-se abordar a questão da terceirização como uma área para ser mais explorada, debatida e problematizada. Estudos acadêmicos abordam a terceirização como uma forma de dominação e precarização da mão de obra. Tal prática se aplica como uma modalidade da flexibilização dos contratos trabalhistas, que se espalham rapidamente e vem causando danos à classe trabalhadora. Assim como esta pesquisa, outros artigos anteriormente citados também problematizam a questão da mulher no mercado de trabalho e a divisão sexual do trabalho. Além de estar relacionado com o tópico de pesquisa, este tema traz ao debate a reflexão sobre os números desiguais entre homens e mulheres no que tange aos direitos e garantias no mercado de trabalho (isso sem entrar na questão de classe social e raça onde o debate se estende e nos mostra outro caminho de desigualdade).

A metodologia inspirada na etnografia e na observação foi de suma importância para alcançar êxito nas observações de acompanhamento da rotina de trabalho das mulheres do serviço de limpeza. Como já mencionado, é um desafio para um pesquisador perceber de fato e inteiramente a cultura organizacional, que é um elemento subjetivo dentro de uma empresa ou grupo de trabalho.

Estar com as trabalhadoras foi importante para conhecer um pouco de suas realidades, que muitas vezes não são percebidas. Mostrou-se de suma importância também conhecer os problemas sociais, crises, linguagens para trazer ao debate um tema pouco explorado na área da Comunicação. A Universidade, que se mostra aparentemente um ambiente aberto e democrático, demonstrou após este estudo, não ser diferente de outros órgãos públicos. Encontraram-se realidades de exploração de mão de obra e problemas como a alta rotatividade de empresas terceirizadas e falta de cumprimento dos direitos trabalhistas. Além disso, percebeu-se a invisibilidade social daqueles que estão ocupando cargos de manutenção e limpeza e que com sua vida se desgastam gerando o labor através do seu trabalho, que recebe pouco valor social.

Pensando em perspectivas futuras para este estudo, percebe-se necessário um maior período de tempo para se explorar profundamente o tema da cultura organizacional e perceber mais informações que ficaram implícitas ou não puderam ser percebidas, devido o curto período da pesquisa com elas em suas rotinas de trabalho. Seis dias podem ser considerados como tempo insuficiente para o aprofundamento e descrição com riqueza de detalhes da cultura organizacional e como se processa a construção de identidades. Porém, o levantamento de todos os dados aconteceu num período de tempo superior a seis dias, sendo assim suficiente para levantar informações necessárias para a realização desta pesquisa.

Os estudos de classes de trabalho que passam pela desvalorização e invisibilidade social mostrou-se ser uma área de estudo ampla e com diversas possibilidades para temas de estudos. A gestão da cultura e da comunicação organizacional em ambientes de trabalho, com pouco reconhecimento social também se mostrou uma área para ser melhor explorada. Outra questão a ser abordada é a cultura organizacional relacionada ao perfil das mulheres do serviço de limpeza, juntamente com os estudos mais aprofundados sobre terceirização e comunicação organizacional.

Diante de todos os levantamentos de dados bibliográficos, observacionais e dos depoimentos, evidencia-se a necessidade da criação de políticas públicas para as mulheres,

com mais auxílios, como as creches, por exemplo, garantias e suporte que darão mais segurança para as mulheres que estão ocupando cada vez o mercado de trabalho. Se faz necessário políticas públicas para o combate da precarização no trabalho e da flexibilização contratual, bem como a regulamentação da terceirização, de forma que se possa dar mais garantias ao trabalhador. Um olhar para o mercado de trabalho informal, que traz insegurança e instabilidade para a classe trabalhadora, também é importante. Resta, também, a disseminação de um pensamento livre dos estereótipos e preconceitos na divisão sexual do trabalho para mudança nas estatísticas.

Por fim, conclui-se que a cultura organizacional não só afeta as relações de trabalho como a constituição de identidades dentro de uma organização, podendo ser um fator estratégico para mudanças dentro da organização.

REFERÊNCIAS

ANGROSINO, Michael. **Etnografia e observação participante**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

ARENDT, Hannah. A condição humana. Tradução: de Roberto Raposo. 10ª ed. – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BANDEIRA, Lourdes Maria. In: **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.) Brasília: Abaré, 2013. p.13.

BERGER & LUCKMANN. **The social construction of reality**. Nova York: Anchor Books, 1967.

BARROS, Carla Fernanda Pereira. **Trocas, hierarquia e mediação: as dimensões culturais do consumo em um grupo de empregadas domésticas**. Tese de Doutorado em Administração. Rio de Janeiro – Universidade Federal do Rio de Janeiro –UFRJ, Instituto COPPEAD de Administração, 2007. Disponível em: <http://www.coppead.ufrj.br/upload/publicacoes/Carla_Barros.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos**. [Brasília]: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Paginação irregular. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 22 mar. 2014.

_____. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. [Brasília]: Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1961. (Revogada pela Lei nº 9.394, de 1996, com exceção dos artigos 6º a 9º alterados pela Lei nº 9.131, de 1995). Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666compilado.htm>. Acesso em: 22 mar. 2014.

CARRION, Velentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 27ª Ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2002.

CHAVES, Marjorie Nogueira. **TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho**. In: II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades, Brasília, 7 a 9 de maio de 2014.

Disponível em: <http://www.sndd2014.eventos.dype.com.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=744&impressao>. Acesso em: 14 mai. 2014.

DIEESE, SEADE, MTE/FAT e instituições regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego: **A inserção das mulheres no mercado de trabalho do Distrito Federal**. Acesso em www.dieese.org.br/analisePED/2013/2013pedmulherbsb.pdf. Acesso em 3 mai. 2014.

DIEESE. **Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. Convênio SE/MTE nº 04/2003- p.10-11. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf/portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2014.

DURKHEIM, Émile. Da divisão do trabalho social. Tradução: Eduardo Brandão.- 2. ed.- São Paulo : Martins Fontes, 1999.

DRUCK, Graça. & FRANCO, Tânia. A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. *Revista Laboreal*, v. 4, n. 2, p. 83-94, 2008. Disponível em <<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223452898;593;:2>>. Acesso em: 02 mai. 2014.

_____. Flexibilização e Precarização: formas contemporâneas de dominação do trabalho. *Cadernos do CRH (UFBA)*, Salvador, v. 37, p. 11-22, 2002. Disponível em: <<http://www.ppgcs.ufba.br/main.asp?view=Perfil.docente&id=53>>. Acesso em: 02 mai. 2014.

_____. **Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia.** São Paulo/Salvador: Boitempo/Edufba, 1999.

FLEURY, Maria Tereza . **O Desvendar a cultura de uma organização: uma discussão metodológica- CULTURA E PODER NAS ORGANIZAÇÕES**, São Paulo: Atlas, 1989.
In: FLEURY, M. T. L., FISCHER, R. M.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?** – 2. Ed. – Rio de Janeiro : Editora FGV. 2000. 180 p.

FREITAS de, Borges Alexandre. **Traços Brasileiros para uma Análise Organizacional.** In: MOTTA, Fernando C. Prestes; CALDAS, Miguel P. *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira.* – 1. Ed. - 9. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010. P. 38-54.

GEERTZ, Clifford. **A Interpretação das Culturas.** Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A, 1989.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social-** .6.ed. – 5. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2012.

GOFFMAN, Erving. Papéis Discrepantes. In: _____. *A Representação do Eu na Vida Cotidiana*; tradução: Maria Célia Oliveira Raposo. 13ª Edição. Petrópolis: Editora Vozes, 2005. p. 132-155.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho.** 1º ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

_____. **Globalização e divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada.** In: GUIMARÃES, Nadya Araújo et al. (Org.) *Trabalho flexível, empregos precários.* São Paulo: Edusp, 2009, p. 145-167.

_____; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** São Paulo, Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, Set./Dez. 2007.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade.** 11ª ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2005.

IBGE. **A mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas**, 2012. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf. Acesso em: 03 mai.2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros **Pessoa. A terceirização na administração pública e a constitucionalidade do art.71, Lei 8.666/93, segundo o STF.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9199>. Acesso em 23 mar. 2014.

KERGOAT, Daniéle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais entre os sexos. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009, p. 67-75.

KREPS, Gary. **La comunicación en las organizaciones**. 2. ed. Wilmington, Delaware, USA: Addison-Wesley Ibero Americana, 1995.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Planejamento de relações públicas na comunicação integrada**. São Paulo, Summus, 2003.

LOMBARDI, Maria Rosa. **Formação E Docência Em Engenharia, Na Ótica Do Gênero: Um Balanço De Estudos Recentes E Dos Sentidos Da Feminização**. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Abaré, 2013, p. 111-136.

MARCELINO, Paula Regina. **Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política**. In: *Revista Pegada*, v. 8, n. 2, 2007. p. 55-71.

MARCHIORI, Marlene Regina. **As interconexões entre cultura organizacional e comunicação**. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (Org.). *Comunicação organizacional*. Vol.2. Linguagem, gestão e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2009. p.293-319.

_____; VILAÇA, Wilma. **Cultura Organizacional e Comunicação nas Organizações Contemporâneas: Temas Imbricados ou Desarticulados?** In: V CONGRESSO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES PÚBLICAS – ABRAPCORP, 5, 2011, São Paulo. Disponível em: <<http://www.abrapcorp.org.br/anais2011>>. Acesso em: 7 jul. 2014.

MARCONDES, Mariana Mazzini. **O Cuidado Na Perspectiva Da Divisão Sexual Do Trabalho: Contribuições Para Os Estudos Sobre A Feminização Do Mundo Do**

Trabalho. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Abaré, 2013, p251-280.

MARTINS, Sérgio Pinto. (2005). *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 7ª edição. São Paulo: Atlas, 179 p.

MEGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. *Relações De Trabalho I*. Editora FGV, 2010. Disponível em: <[http://academico.direito-rio.fgv.br/ccmw/images/b/b6/Rela%C3%A7%C3%B5es de Trabalho I.pdf](http://academico.direito-rio.fgv.br/ccmw/images/b/b6/Rela%C3%A7%C3%B5es_de_Trabalho_I.pdf)> Acesso em: 12/05/2014.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas: Autores Associados, 2004. In: CHAVES, Marjorie Nogueira. *Terceirização Dos Serviços De Limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho*. In: II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades, Brasília , 7 a 9 de maio de 2014 .

Disponível em: <http://www.sndd2014.eventos.dype.com.br/conteudo/view?ID_CONTEUDO=744&impresso> Acesso em: 14 mai. 2014.

NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia Maria. *Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções*. Sociedade e Estado, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v22n1/v22n1a02.pdf>> Acesso em: 15 mai. 2014.

OLIVEIRA, Talita Oliveira de. *A Inserção Das Mulheres Na Construção: Um Retrato Midiático Sobre A Expressão E Reprodução Da Feminilidade No Setor*. In: YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Abaré, 2013, p. 137-155.

PEREIRA , Ricardo José Macêdo de Britto. *A terceirização, a CLT e a Constituição*. In: PRT 10. MPT Brasília, setembro 2013. Acesso em março de 2014. Disponível em: <<http://www.prt10.mpt.gov.br/content/terceiriza%C3%A7%C3%A3o-clt-e-constitui%C3%A7%C3%A3o>> . Acesso em: 03 mai. 2014.

PED-DF - Pesquisa de Emprego e Desemprego no Distrito Federal. **A inserção da mulher no mercado de trabalho do Distrito Federal.** Brasília, 2011-2012. Disponível em: <www.dieese.org.br/analisePED/2011/2011pednegrosbsb.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2014.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1961. (Revogada pela Lei nº 9.394, de 1996, com exceção dos artigos 6º a 9º alterados pela Lei nº 9.131, de 1995). Brasil. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666compilado.htm>. Acesso em: 03 mai. 2014.

RABELO, Rodrigo - **A moda é precarizar.** Labor- Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília, p.30-31, 2013. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/revista_labor!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwML71BLA0cLE19jNw9TI2c3I6B8JJK8v4m7kYFniKmpu5dZUJiXgQEFukMdTYnRbYADOBKyOxzkV_xuxyMPdh1IHo_9fh75ua n6BbmhoREGmQHjjoqKAJkt7JQ!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>. Acesso em: 20 mar.2014.

ROCHA, Everardo; BARROS, Carla; PEREIRA, Claudia. **Fronteiras e limites: espaços contemporâneos da pesquisa etnográfica.** In: CAVEDON, Neusa e LENGLER, Jorge. Pós-modernidade e etnografia nas organizações. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2005. P. 121 – 143.

ROMAN, Artur Roberto. **Organizações: um universo de discursos bem-ditos, mal ditos e não-ditos.** In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (Org.). Comunicação organizacional. Vol.2. Linguagem, gestão e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2009. p.125-157.

SCHEIN, E. **Organizational culture and leadership.** San Francisco, Jossey Bass, 1985.

SCHULER, Maria. **A cultura organizacional como manifestação da multidimensionalidade humana.** In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (Org.). Comunicação organizacional. Vol.2. Linguagem, gestão e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2009. p.243-274.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **A produção social da identidade e da diferença**. In: Tomaz Tadeu da Silva (org.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. 13. Ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013, p.73-102.

SOUZA, Elaine Silva de. **A “Maquiagem” do trabalho formal: Um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia**. In: III Seminário Nacional de Trabalho e Gênero: Associativismo, profissões e políticas públicas. (15 a 17 de Setembro de 2010 em Goiânia, GO) Disponível em: <http://strabalhoegenero.cienciassociais.ufg.br/uploads/245/original_ELAINE.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2014.

TORQUATO, Francisco Gaudêncio. **Comunicação empresarial/comunicação institucional: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas**. São Paulo: Summus, 1986. In: WELS, Ana Maria Córdova. **Estudando a comunicação organizacional: redes e processos integrativos**. Revista *Conexão – Comunicação e Cultura*, Centro de Ciências da Comunicação - CECC/UCS, Caxias do Sul, v. 4, n. 7, p. 73-86, jan./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conexao/article/view/170>>. Acesso em: 7 jul.2014.

RABELO, Rodrigo - **A moda é precarizar. Labor- Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, 2013. Acesso em março de 2014. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/revista_labor!/ut/p/c5/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwML71BLA0cLE19jNw9TI2c3I6B8JJK8v4m7kYFniKmpu5dZUJiXgQEFukMdTYnRbYADOBKyOxzkV_xuxyMPdh1IHo_9fh75uan6BbmhoREGmQHjpjoqKAJkt7JQ!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/>. Acesso em: 2 maio. 2014.

SCHEIN, Robert Ernest. **Organizational culture and leadership**. San Francisco, Jossey Bass, 1986, p.47.

TRUJILLO FERRARI, Alfonso. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Abaré, 2013. 302p.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **A convidada de pedra. Mulheres e políticas públicas de trabalho e renda: entre a descentralização e a integração supranacional. Um olhar a partir do Brasil 1988-2002.** BsB: Flacso/Abaré, 2000.

WELS, Ana Maria Córdova. **Estudando a comunicação organizacional: redes e processos integrativos.** Revista *Conexão – Comunicação e Cultura*, Centro de Ciências da Comunicação - CECC/UCS, Caxias do Sul, v. 4, n. 7, p. 73-86, jan./jun. 2005. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/conexao/article/view/170>>. Acesso em: 7 jul.2014.

WOODWARD, Kathryn. **Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual.** p.7-72. In: *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*/ Tomaz Tadeu da Silva (org). 13. Ed. – Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

Anexos

1- Súmula nº 331:

I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74).

II — A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das Autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/93).”

V- Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

2- Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato

ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

Entrevistas

Entrevista 1: Diretoria de terceirização

Cargo: Coordenador de contratação de serviços terceirizados. Está no cargo aproximadamente um ano e seis meses.

Quais os critérios de contratação?

Lei 8.666, formas geralmente é o pregão eletrônico e instrução normativa nº 02 e 03 do MPOG. Elas norteiam como devem ser as contratações. Isso serve para todos os serviços terceirizados. Isso só acontece para os cargos que não estão no quadro da FUB. Ainda existem cargos como copeiros, motorista que estão no quadro, mas são cargos em extinção. Que depois de aposentados não existirão mais.

Quais são os principais documentos ?

No edital compõe o projeto básico, a minuta do contrato e as obrigações da empresa e da contratante. O contrato é administrativo entre a FUB e a empresa contratante e o contrato entre a empresa e os servidores e um contrato de trabalho pela CLT.

No projeto básico está descrito todos os detalhes. Tudo o que vai acontecer, o porquê da contratação, as áreas a serem limpas por metro quadrado (m2) nos campi. Regime de horário, locais as detalhadamente a ser limpas, salas, banheiros, instrumentos necessários para a execução dos serviços. Está tudo por escrito o que a empresa tem que fazer.

Esse documento é elaborado pela prefeitura, ela monta e o departamento de terceirização onde vai ser melhorado. Na minuta do contrato, que passa pela área jurídica, ele cita as obrigações da empresa e da FUB e explicita também as penalizações para a empresa e para a contratante quando não há o cumprimento das cláusulas. É um documento que serve para o questionamento da empresa e de fiscalização para ambas.

Como acontece a contratação?

Contratação por dispensa. Hoje o contrato da empresa Fortaleza é um contrato emergencial, com vigência de até seis meses. É um processo diferente do pregão por ser emergencial, nesse caso são convidadas algumas empresas que irão ofertar suas propostas. Diferente do outro processo que há uma divulgação maior na mídia.

Atualmente a prefeitura está elaborando um novo projeto básico definitivo que não é emergencial para a entrada de uma nova empresa que terá um prazo de vigência maior, de 12 meses a 180 meses. Nesse caso o processo será o pregão eletrônico.

Entrevista 2:

Qual a hierarquia de cargos no serviço de Zeladoria e mudanças?

Hierarquia dentro da prefeitura: Prefeito: Marco Aurélio

Diretor de Serviço Geral: José Sérgio

Coordenação e Fiscal de Serviços: Cícero dos Oliveira

Encarregados de limpeza: 38 pessoas, 28 no período diurno e 10 no período noturno para os 4 campi.

Quantos encarregados no total? E como são distribuídos?

No Campus Darcy Ribeiro 25 encarregados e mais três em cada campi.

Funcionamento: Empresas Fortaleza.

Começou seus serviços em 13 de maio de 2013. A prefeitura cedeu espaço para um preposto da empresa. Ele que resolve todas as questões relacionadas à empresa Fortaleza. É o representante da empresa. Ele que resolve todas as questões trabalhistas, contratuais, funcionais, distribuição de vales, distribuição e remanejamentos de encarregados e serventes. Coordenação e fiscais cobramos do preposto as demandas de fiscalização e serviços. Fiscal do ICC Manuel Roque, ele é o que mais circula pelo ICC. A diretoria de Terceirização está subordinada ao DAF (Diretoria de assuntos financeiros). Eles que elaboram os projetos. A CGU fiscaliza e orienta a terceirização.

Contrato:

Contrato Emergencial, contrato feito por área de serviço (hoje a área é de 460.204 m²). O outro contrato com a empresa PH Service foi terminado em fevereiro e foi renovado por 2 semestre e não poderia ser renovado por mais de 1 semestre, segundo orientação da CGU. Por isso foi feito outro contrato emergencial.

Conforme está no contrato ela terá que fornecer com equipamentos e mão de obra para a limpeza, mas a FUB fornece alguns equipamentos como água sanitária, desinfetante, detergente para louça entre outros. Estes estão discriminados no contrato são produzidos no Biotério da própria universidade.

Os trabalhadores:

O efetivo é um total de 575 terceirizados. Maioria são mulheres. O serviço de limpeza é mais atrativo para as mulheres. Os homens são os que ficam menos tempo. E são encarregados para o serviço mais pesado com mudanças e para carregar materiais pesados e limpezas com máquinas.

Os encarregados são os que ficam mais tempo. Tem agora uma nova remessa de novos encarregados que em 2010 foram empossados. Antes eram 17 encarregados, todos terceirizados. Com a criação de novos campi a administração achou por bem aumentar os encarregados. Agora são 21. Alguns são experientes e outros nem tanto. São os encarregados que repassam para os serventes. Lavagem de pisos, de salas, laboratórios. O Encarrega do faz distribuição dos serventes também.

São 35 serventes para a ala sul e norte de dia. E 14 pessoas a noite. Para biblioteca e pavilhão são números diferentes. A jornada de trabalho é de 44h por semana, mas geralmente trabalham 40 h semanais, mas quando necessário cumprem às 44h, em casos especiais. Existe a equipe que trabalha de 7h para as 11h e inicia 12h e termina 16h. Outra equipe trabalha das 8h começa almoça de 11h até 12h, 12h e para 17h. Equipe noturna 18h às 6h da manhã. Escala 12h de serviço por 36h de descanso. O salário do Encarregado é de R\$ 1.300,00. E do servente é pouco menos que 800,00 reais. O perfil é de classe C e D. A maioria são mulheres e com pouca escolaridade. Geralmente não ficam muito tempo, é difícil acontecer pessoas que se aposentam nesse cargo.

Documentos:

Projeto Básico, Contrato e Plano de referência. Essas empresas são contratadas por meio da seguinte legislação: LEI 10.520, DE 17 DE JULHO DE 2002. DECRETO nº 2.271, DE 7 DE JULHO DE 1997. DECRETO nº 3.555, DE 8 DE AGOSTO DE 2000. INSTRUÇÃO NORMATIVA nº 02, de 30 de abril de 2008. LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 19433, Consolidação das Leis do Trabalho